

UNIVERSIDADE NOVE DE JULHO FACULDADE DE DIREITO PROGRAMA DE
PÓS-GRADUAÇÃO STRICTO SENSU EM DIREITO – PPGD

CRISTIANE VIEIRA DE OLIVEIRA

**PEJOTIZAÇÃO NO TRABALHO MÉDICO: CRITÉRIOS JURÍDICOS PARA
COMPATIBILIZAÇÃO ENTRE LIVRE INICIATIVA E PROTEÇÃO AO TRABALHO
DIGNO**

São Paulo/SP
2025

CRISTIANE VIEIRA DE OLIVEIRA

**PEJOTIZAÇÃO NO TRABALHO MÉDICO: CRITÉRIOS JURÍDICOS PARA
COMPATIBILIZAÇÃO ENTRE LIVRE INICIATIVA E PROTEÇÃO AO TRABALHO
DIGNO**

Dissertação apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Direito da Universidade Nove de Julho – UNINOVE, como requisito parcial para a obtenção do grau de Mestra em Direito.

Linha de Pesquisa 1: Estruturas do Direito Empresarial

Orientador: Prof. Dr. Breno Medeiros

São Paulo/SP
2025

O48p Oliveira, Cristiane Vieira de

Pejotização no trabalho médico: critérios jurídicos para
compatibilização entre livre iniciativa e proteção ao trabalho digno /
Cristiane Vieira de Oliveira. – 2025.
171 f.

Dissertação (Mestrado em Direito) – Universidade Nove de Julho –
UNINOVE, São Paulo, 2025.
Orientador: Prof. Dr. Breno Medeiros.

1. Pejotização. 2. Médicos. 3. Autonomia contratual.
4. Direito do trabalho. I. Medeiros, Breno. II. Título.

CRISTIANE VIEIRA DE OLIVEIRA
PEJOTIZAÇÃO NO TRABALHO MÉDICO: CRITÉRIOS JURÍDICOS PARA
COMPATIBILIZAÇÃO ENTRE LIVRE INICIATIVA E PROTEÇÃO AO TRABALHO
DIGNO

Dissertação apresentada ao
Programa de Pós-Graduação Stricto
Sensu em Direito da Universidade
Nove de Julho como parte das
exigências para a obtenção do título
de Mestre em Direito.

São Paulo, 17 de dezembro de 2025.

BANCA EXAMINADORA

BRENO
MEDEIROS:54450

Assinado de forma digital por
BRENO MEDEIROS:54450
Dados: 2025.12.17 18:03:19
-03'00'

Prof. Dr. Breno Medeiros
Orientador
UNINOVE



Documento assinado digitalmente
SAMANTHA RIBEIRO MEYER PFLUG MARQUES
Data: 19/12/2025 12:17:05-0300
Verifique em <https://validar.it.gov.br>

Prof. Dra. Samantha Ribeiro Meyer Pflug Marques
Examinador Interno
UNINOVE

JAMES MAGNO
ARAUJO
FARIAS:30816659

Assinado de forma digital por
JAMES MAGNO ARAUJO
FARIAS:30816659
Dados: 2025.12.18 14:02:46 -03'00'

Prof. Dr. James Magno Araújo Farias
Examinador Externo
UFMA

Dedico este trabalho à Davi.

AGRADECIMENTOS

Agradeço, primeiramente, a Deus, por me conceder força, saúde e sabedoria ao longo desta caminhada.

À Universidade Nove de Julho – UNINOVE, pela oportunidade de realizar este mestrado e pelo ambiente acadêmico propício à formação crítica e ao desenvolvimento do conhecimento.

Aos professores do Programa de Pós-Graduação em Direito, pelo comprometimento, pela dedicação e pelas valiosas contribuições oferecidas durante toda a trajetória do curso.

Ao meu orientador, Professor Dr. Breno Medeiros, por sua orientação segura, incentivo constante e por compartilhar seu conhecimento com generosidade e rigor acadêmico. Sua escuta atenta e suas observações foram fundamentais para a construção deste trabalho.

Aos colegas e amigos que encontrei nesta jornada, pelas trocas de ideias, pelo apoio nos momentos difíceis e pela companhia enriquecedora nas etapas do mestrado.

À minha família e a todos aqueles que, de forma direta ou indireta, contribuíram para que este momento se tornasse possível. Cada gesto de apoio, compreensão e carinho foi essencial para a superação dos desafios enfrentados.

A todos, o meu sincero muito obrigada.

RESUMO

A contratação de profissionais médicos por meio de pessoa jurídica tem se intensificado no Brasil, sobretudo em razão das demandas de flexibilidade e eficiência na gestão do setor da saúde. Esse modelo, porém, suscita controvérsias quanto à sua legalidade e legitimidade, especialmente diante das garantias trabalhistas constitucionais. A partir da decisão do Supremo Tribunal Federal no Tema 725 da Repercussão Geral, que reconheceu a licitude da terceirização de quaisquer atividades, o debate sobre os limites da autonomia contratual e a configuração de vínculo empregatício ganhou novos contornos. Esta dissertação tem por objetivo analisar, sob uma perspectiva dogmática e jurisprudencial, a validade da contratação de médicos via PJ, propondo critérios objetivos que permitam distinguir a fraude à legislação trabalhista de um planejamento empresarial legítimo. Busca-se, assim, oferecer parâmetros que promovam segurança jurídica tanto para os profissionais quanto para as empresas do setor da saúde, equilibrando liberdade econômica e proteção social.

Palavras-chave: pejotização; médicos PJ; terceirização; autonomia contratual; Supremo Tribunal Federal; vínculo empregatício; segurança jurídica.

ABSTRACT

The hiring of medical professionals through legal entities has intensified in Brazil, mainly due to the demand for flexibility and efficiency in the management of the healthcare sector. However, this model raises controversies regarding its legality and legitimacy, especially in light of constitutional labor guarantees. Following the Supreme Federal Court's decision in General Repercussion Theme 725, which recognized the lawfulness of outsourcing any type of activity, the debate on the limits of contractual autonomy and the establishment of employment relationships has taken on new dimensions. This dissertation aims to analyze, from a dogmatic and jurisprudential perspective, the validity of hiring physicians through legal entities (PJs), proposing objective criteria to distinguish labor fraud from legitimate business planning. The goal is to offer parameters that promote legal certainty for both healthcare professionals and companies, balancing economic freedom with social protection.

Keywords: outsourcing; independent contractors; contractual autonomy; Supreme Federal Court; employment relationship; legal certainty.

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

arts. — artigos

ADC – Ação Declaratória de Constitucionalidade

ADPF — Arguição de Descumprimento de Preceito Fundamental

ANAMATRA — Associação Nacional dos Magistrados da Justiça do Trabalho

APM — Associação Paulista de Medicina

CAGED — Cadastro Geral de Empregados e Desempregados

CAPs - Caixas de Aposentadorias e Pensões

CAPS — Centro de Atenção Psicossocial

CC — Código Civil

CDC — Código de Defesa do Consumidor

CF/88 — Constituição Federal de 1988

CFM — Conselho Federal de Medicina

CLT — Consolidação das Leis do Trabalho

CNPJ — Cadastro Nacional da Pessoa Jurídica

COVID-19 — Doença causada pelo coronavírus SARS-CoV-2

CRM – Conselho Regional de Medicina

CTI — Centro de Terapia Intensiva

DIEESE - Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos

EPP - Empresa de Pequeno Porte

EUA — Estados Unidos da América

FGTS – Fundo de Garantia por Tempo de Serviço

IAPs - Institutos de Aposentadorias e Pensões

IBGE — Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística

INPS - Instituto Nacional de Previdência Social

INSS – Instituto Nacional de Seguridade Social

ISS - Imposto sobre Serviços

ME - Microempresa

MEI — Microempreendedor Individual

MTE — Ministério do Trabalho e Emprego

OSS - Organizações Sociais de Saúde

PJ — Pessoa Jurídica

PNAD Contínua — Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua

RE — Recurso Extraordinário

RGPS - Regime Geral de Previdência Social

RH — Recursos Humanos

ROT — Recurso Ordinário Trabalhista

SEBRAE — Serviço Brasileiro de Apoio às Micro e Pequenas Empresas

SLU - Sociedade Limitada Unipessoal

STF — Supremo Tribunal Federal

SUS — Sistema Único de Saúde

TEM - Ministério do Trabalho e Emprego

TI — Tecnologia da Informação

TRT — Tribunal Regional do Trabalho

TST — Tribunal Superior do Trabalho

UE — União Europeia

US- United States

UTI — Unidade de Terapia Intensiva

LISTA DE QUADROS

Quadro 1 - Parâmetros Metodológicos da Pesquisa Jurisprudencial	98
Quadro 2 - Vetores Decisórios Consolidados na Pejotização de Médicos (2018–2025)	101
Quadro 3 – Síntese de Fundamentos dos Julgados Identificada Na Pesquisa	110
Quadro 4 - Fundamentos Decisórios Relativos à Subordinação do Médico PJ Identificados na Pesquisa	120
Quadro 5 - Processos Pesquisados: Autonomia de Jornada e Escala como Critério de Validade do Contrato Civil	123
Quadro 6 – Processos Fundamentos Decisórios com Foco na Pessoaalidade Identificado na Pesquisa	126
Quadro 7 - Processos com Fundamentos Decisórios com Foco na Coordenação Identificados na Pesquisa	129
Quadro 8 – Processos com Fundamentos Decisórios Baseados na Existência de Contratos e Emissão de Notas Fiscais Identificados na Pesquisa	130
Quadro 9 - Processos com Fundamentos Decisórios Baseados na Manifestação Volitiva e Livre Identificados na Pesquisa	133

LISTA DE GRÁFICOS

Gráfico 1 - Evolução das Decisões sobre Vínculo Empregatício em Contratações Médicas via Pessoa Jurídica	100
--	-----

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO	15
1 A PEJOTIZAÇÃO NO DIREITO DO TRABALHO BRASILEIRO: EVOLUÇÃO NORMATIVA E TENSÕES PRINCIPIOLÓGICAS	19
1.1 A CRISE DO MODELO DE EMPREGO TRADICIONAL E AS NOVAS FORMAS DE TRABALHO	19
1.2 O MARCO NORMATIVO DA PEJOTIZAÇÃO: DA LEI DO BEM À LEI DA LIBERDADE ECONÔMICA	26
1.2.1 Lei nº 11.196/2005 – Lei do Bem	27
1.2.2 Lei nº 13.467/2017 – Reforma Trabalhista	31
1.2.3 Lei nº 13.874/2019 – Lei da Liberdade Econômica	34
1.2.4 Análise integrada: um sistema pró-flexibilização	36
1.3 A FIGURA DO TRABALHADOR HIPERSUFICIENTE E OS LIMITES DA NEGOCIAÇÃO INDIVIDUAL	37
1.4 PRINCÍPIOS CONSTITUCIONAIS EM TENSÃO: PROTEÇÃO AO TRABALHO VERSUS LIVRE INICIATIVA	43
2 O MODELO NEGOCIAL DO TRABALHO MÉDICO NO BRASIL	48
2.1 AUTONOMIA TÉCNICA, RESPONSABILIDADE E PLURALIDADE DE VÍNCULOS DO MÉDICO	48
2.2 O MÉDICO COMO PRESTADOR DE SERVIÇOS: FUNDAMENTOS LEGAIS E ÉTICOS	53
2.3 PESSOA JURÍDICA MÉDICA: FUNCIONALIDADE, LICITUDE E LIMITES	59
2.4 O PAPEL DOS HOSPITAIS E CLÍNICAS NA CONFORMIDADE CONTRATUAL	66
3 A RESPOSTA JURISPRUDENCIAL: CRITÉRIOS PARA CARACTERIZAÇÃO DA PEJOTIZAÇÃO FRAUDULENTA	76
3.1 O PRINCÍPIO DA PRIMAZIA DA REALIDADE NA JURISPRUDÊNCIA DO TST	76
3.1.1 A terceirização como elemento estruturante da jurisprudência antifraude	77
3.1.2 A expansão da jurisprudência antifraude para além da terceirização: gênese da pejotização	81

3.2 O PONTO DE INFLEXÃO: AS DECISÕES DO STF SOBRE TERCEIRIZAÇÃO E AUTONOMIA CONTRATUAL	86
3.2.1 A fundamentação da maioria: a liberdade de organização empresarial e a análise econômica do direito	89
3.2.2 As Vozes Contramajoritárias: Defesa da Função Protetiva e Crítica à Desregulação.....	94
3.3 ANÁLISE DA JURISPRUDÊNCIA DOS PÓS-ADPF 324: A BUSCA POR CRITÉRIOS JURÍDICOS OBJETIVOS NA DISTINÇÃO ENTRE PEJOTIZAÇÃO FRAUDULENTA E AUTONOMIA CONTRATUAL DE MÉDICOS.....	97
3.3.1 Decisões dos Tribunais Regionais do Trabalho: A Superação da Forma e o Reconhecimento do Vínculo Empregatício em Casos de Pejotização de Médicos	99
3.3.1.1 Nulidade da contratação fraudulenta e caráter cogente da CLT	101
3.3.1.2 Comprovação inequívoca da subordinação jurídica.....	103
3.3.1.3 Presunção de vínculo e ônus probatório da reclamada	103
3.3.1.4 O paradigma jurídico da pejotização lícita e a relativização da fraude	104
3.3.2 A Jurisprudência Do Tribunal Superior Do Trabalho: O Papel Uniformizador Em Meio à Tensão de Paradigmas e a Construção do <i>Distinguishing</i>	106
3.3.2.1 A adesão à tese da licitude da "pejotização": a superação da subordinação estrutural e a validação da autonomia médica	106
3.3.2.2 Reconhecimento do vínculo por fraude comprovada: aplicação da distinção fática (<i>distinguishing</i>).....	108
3.3.2.3 O cruzamento de dados e a aparente desarmonia jurisprudencial: a uniformização através do padrão probatório	109
3.4 A ÚLTIMA TRINCHEIRA E A RESPOSTA DEFINITIVA: DAS RECLAMAÇÕES CONSTITUCIONAIS AO TEMA 1389 DO STF	110
3.4.1 As Reclamações Constitucionais: o STF como revisor da hermenêutica trabalhista	111
3.4.2 A consolidação da tese da "Hipersuficiência" e a validade dos arranjos civis na Medicina.....	115
3.4.3 O Tema 1389 como Marco Final de Estabilização Constitucional da Pejotização.....	115
4 ANATOMIA DA PEJOTIZAÇÃO: OS PILARES DA LICITUDE PARA O NOVO MODELO CONTRATUAL E A PROTEÇÃO DIGNA AO TRABALHO.....	117

4.1 PRIMEIRO PILAR: AUSÊNCIA DE SUBORDINAÇÃO JURÍDICA POR MANIFESTAÇÕES DE PODER DIRETIVO DIRETO.....	117
4.2 SEGUNDO PILAR: AUTONOMIA NA GESTÃO DE DISPONIBILIDADE TEMPORAL.....	122
4.3 TERCEIRO PILAR: MITIGAÇÃO DA PESSOALIDADE MEDIANTE FUNGIBILIDADE DE PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS	125
4.4 QUARTO PILAR: COORDENAÇÃO TÉCNICA LEGÍTIMA DIFERENCIADA DE PODER DIRETIVO ADMINISTRATIVO	127
4.5 QUINTO PILAR: CONFORMIDADE FORMAL, TRANSPARÊNCIA CONTRATUAL E MANIFESTAÇÃO INEQUÍVOCA DE VONTADE	130
CONCLUSÃO	136
REFERÊNCIAS.....	148
ANEXO I – PROCESSOS QUE COMPÕEM A PESQUISA E ANÁLISE DAS DECISÕES PROFERIDAS PELO TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO, EM PEDIDOS DE RECONHECIMENTO DE VÍNCULO DE EMPREGO, DECORRENTES DE PRESTAÇÕES DE SERVIÇOS PACTUADAS ENTRE PESSOAS JURÍDICAS, DE JANEIRO/2011 E DEZEMBRO/2017.....	161
ANEXO II - PROCESSOS QUE COMPÕEM A PESQUISA E ANÁLISE DAS DECISÕES PROFERIDAS PELOS TRIBUNAIS REGIONAIS DO TRABALHO ENTRE 01/01/2018 A 15/11/2018.....	166
ANEXO III – PROCESSOS QUE COMPÕEM A PESQUISA E ANÁLISE DA JURISPRUDÊNCIA DO TST EM MATÉRIA DE PEJOTIZAÇÃO DE MÉDICOS NO PERÍODO DE 01/01/2018 A 15/11/2025	172
ANEXO IV – JULGAMENTOS DO STF EM MATÉRIA DE PRESTAÇÕES DE SERVIÇOS E COMPATIBILIZAÇÃO CONSTITUCIONAL AOS PRINCÍPIOS TRABALHISTAS	176

INTRODUÇÃO

A relação entre empresa e trabalho no Brasil contemporâneo atravessa processo acelerado de transformação. A rigidez do modelo clássico de emprego, estruturado na subordinação jurídica direta, na pessoalidade e na continuidade, passa a conviver com arranjos contratuais flexíveis impulsionados por mudanças legislativas, tecnológicas e organizacionais. Entre esses arranjos, destaca-se a contratação de profissionais por meio de pessoas jurídicas – a chamada pejetização – fenômeno que reacende a tensão entre a livre iniciativa e a proteção ao trabalho digno.

A pejetização ocupa posição ambivalente no sistema jurídico: pode constituir exercício legítimo da autonomia privada, alinhado à liberdade econômica e à reorganização eficiente das empresas, ou, inversamente, servir como mecanismo de ocultação da relação empregatícia, produzindo precarização, insegurança jurídica e distorções concorrenciais. Esse dilema assume especial relevo no setor da saúde, onde a contratação de médicos como pessoa jurídica se tornou prática amplamente difundida, embora ainda marcada por controvérsias interpretativas e elevado índice de judicialização.

O marco normativo das últimas duas décadas contribuiu decisivamente para esse cenário. A Lei nº 11.196/2005 reconheceu a possibilidade de prestação de serviços intelectuais por intermédio de pessoa jurídica; a Reforma Trabalhista (Lei nº 13.467/2017) ampliou espaços de negociação individual e introduziu a figura do trabalhador hipersuficiente; e a Lei da Liberdade Econômica (Lei nº 13.874/2019) reforçou a presunção de boa-fé e a intervenção subsidiária do Estado nas relações privadas. Em paralelo, decisões paradigmáticas do Supremo Tribunal Federal, notadamente a ADPF 324 e o RE 958.252 (Tema 725), afirmaram a constitucionalidade da terceirização em qualquer etapa da cadeia produtiva, deslocando o eixo interpretativo antes centrado na presunção de fraude para um modelo que reconhece, em princípio, a licitude da contratação entre pessoas jurídicas.

A esse panorama soma-se o Tema 1.389 de Repercussão Geral do Supremo Tribunal Federal, ainda em julgamento, que analisa a competência da Justiça do Trabalho, o ônus da prova e a licitude da contratação de pessoa jurídica ou trabalhador autônomo para prestação de serviços, com especial atenção à questão da fraude contratual, evidenciando a contemporaneidade do debate tratado nesta dissertação.

Esse novo ambiente normativo-jurisprudencial produziu avanço na segurança jurídica, mas não solucionou a questão central: quais critérios permitem distinguir, no caso concreto, a pejetização legítima daquela que configura fraude à legislação trabalhista?

No setor da saúde, essa indagação é ainda mais sensível, dadas as peculiaridades do trabalho médico: autonomia técnica assegurada pelo Código de Ética Médica, responsabilidade civil personalíssima, multiplicidade de vínculos, alta especialização e remuneração elevada, muitas vezes enquadrada nos parâmetros legais de hipersuficiência. Ao mesmo tempo, hospitais, clínicas e operadoras de planos de saúde, muitas delas integrantes de grupos econômicos de grande porte, ocupam posição privilegiada na definição das condições contratuais, criando assimetrias que exigem critérios jurídicos claros para contenção de abusos.

Nesse contexto, a presente dissertação formula o seguinte problema de pesquisa: quais critérios jurídicos objetivos podem orientar a distinção entre pejetização fraudulenta e autonomia contratual legítima na contratação de médicos como pessoa jurídica, à luz da jurisprudência trabalhista pós-Reforma de 2017 e das decisões do STF sobre terceirização?

A delimitação ao trabalho médico justifica-se tanto pela densidade normativa e técnica da profissão quanto pela relevância econômica do setor, cujo modelo de organização afeta diretamente custos operacionais, competitividade e sustentabilidade das empresas. O setor apresenta, ainda, elevado volume de litígios, o que reforça a necessidade de identificar parâmetros que reduzam a imprevisibilidade judicial e orientem práticas empresariais conformes ao direito.

O objetivo geral consiste em analisar criticamente a construção jurisprudencial recente acerca da pejetização de médicos, identificando padrões decisórios e critérios fático-jurídicos adotados pelos tribunais para reconhecer ou afastar o vínculo empregatício. Para tanto, estabelecem-se quatro objetivos específicos: (i) examinar a evolução normativa da pejetização e a tensão entre livre iniciativa e proteção ao trabalho; (ii) descrever o modelo negocial do trabalho médico e suas bases jurídicas; (iii) analisar a jurisprudência do STF e do TST que redefiniu o paradigma aplicável às contratações via pessoa jurídica; e (iv) investigar empiricamente acórdãos dos Tribunais Regionais do Trabalho proferidos entre 2018 e 2025 envolvendo médicos contratados como pessoa jurídica.

Do ponto de vista metodológico, adota-se abordagem qualitativa e quantitativa, de natureza exploratória, descritiva e analítico-crítica. Os procedimentos incluem pesquisa bibliográfica, documental legislativa e pesquisa jurisprudencial empírica. Foram selecionados acórdãos de Recursos Ordinários Trabalhistas contendo as expressões “reconhecimento de vínculo”, “médico” e “pejotização”, no período de 2018 a 2025. Após critérios de exclusão, obteve-se amostra final de vinte e três acórdãos, analisados mediante técnicas de análise de conteúdo para identificação de categorias jurídicas e fundamentos recorrentes, complementadas por estatística descritiva para mapeamento de frequência, padrões argumentativos e evolução temporal.

Parte-se da hipótese de que houve mudança paradigmática na jurisprudência trabalhista após 2017: a presunção de fraude, historicamente sustentada pelo princípio da primazia da realidade e pela jurisprudência consolidada do TST (notadamente a Súmula 331), teria cedido espaço para presunção de legalidade das contratações entre pessoas jurídicas, condicionada à inexistência de subordinação jurídica, dependência econômica estrutural ou simulação contratual.

A dissertação organiza-se em quatro capítulos. O primeiro reconstrói a evolução normativa da pejotização e sua interação com os princípios constitucionais da ordem econômica. O segundo analisa as características específicas do trabalho médico e os fundamentos jurídicos da prestação autônoma. O terceiro expõe os resultados da pesquisa empírica e sistematiza os critérios empregados pelos Tribunais Regionais para distinguir autonomia legítima e fraude. O quarto capítulo apresenta a síntese conclusiva dos achados: os cinco pilares objetivos que emergem da análise jurisprudencial como parâmetros centrais para caracterização da pejotização lícita no setor da saúde.

Ao final, pretende-se oferecer contribuição teórica e prática ao Direito Empresarial brasileiro. Teoricamente, demonstra-se que a tensão entre livre iniciativa e proteção ao trabalho pode ser harmonizada mediante critérios objetivos que preservem o núcleo essencial de ambos os princípios. Praticamente, busca-se fornecer parâmetros que orientem a atuação empresarial, reduzam a litigiosidade e favoreçam ambiente de negócios juridicamente estável, sem descurar da proteção constitucional ao trabalho digno.

A pesquisa insere-se na Linha de Pesquisa 1 – Estruturas do Direito Empresarial – ao analisar como a regulação das formas de contratação impacta a

organização e a eficiência das empresas em setor estratégico da economia. O estudo dialoga com o papel do poder econômico na conformação das relações contratuais e com o desafio de compatibilizar liberdade econômica, função social da empresa e desenvolvimento nacional sustentável.

1 A PEJOTIZAÇÃO NO DIREITO DO TRABALHO BRASILEIRO: EVOLUÇÃO NORMATIVA E TENSÕES PRINCIPIOLÓGICAS

1.1 A CRISE DO MODELO DE EMPREGO TRADICIONAL E AS NOVAS FORMAS DE TRABALHO

As transformações ocorridas nas últimas décadas no mundo do trabalho impulsionaram o surgimento de formas contratuais distintas do modelo clássico fordista. Em um contexto marcado pela globalização econômica, pela reestruturação produtiva e pela revisão de marcos regulatórios, os vínculos empregatícios formais passaram a coexistir com modalidades contratuais diversificadas, como a terceirização, a subcontratação e a denominada "pejotização".

A pejotização consolidou-se como fenômeno relevante no cenário jurídico nacional, ganhando novos contornos normativos após a promulgação da Reforma Trabalhista (Lei nº 13.467/2017) e da Lei da Liberdade Econômica (Lei nº 13.874/2019). Essas alterações legislativas, ao ampliarem os espaços de negociação privada e redefinirem a intervenção estatal nas relações de trabalho, estabeleceram novos paradigmas para práticas de contratação anteriormente debatidas sob a ótica da fraude.

A pejotização, termo derivado da sigla PJ (Pessoa Jurídica), refere-se à dinâmica de contratação de trabalhadores mediante a constituição de pessoa jurídica para a prestação de serviços. Conforme Porto¹, essa modalidade contratual expandiu-se significativamente no período recente, sendo utilizada em diversos setores da economia brasileira, notadamente naqueles que demandam mão de obra qualificada, como saúde, tecnologia e consultoria.

A caracterização da relação de emprego, demanda a presença simultânea de cinco elementos essenciais: prestação de serviços por pessoa física, pessoalidade, não eventualidade (habitualidade), onerosidade e subordinação jurídica². A discussão jurídica em torno da pejotização reside na análise da correspondência entre o contrato civil firmado e a realidade da prestação de serviços. Para parte da doutrina trabalhista

¹ PORTO, Lorena E. A "pejotização" na Reforma Trabalhista e a desconstrução da proteção social. **JusLaboris – Tribunal Superior do Trabalho**, Brasília, v. VIII, n. 80, 2019. Disponível em: https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/162073/2019_porto_lorena_pejotizacao_reforma.pdf Acesso em: 16 jul. 2025.

² DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. São Paulo: LTr, 2020, p. 345.

clássica, a pejetização pode configurar uma tentativa de ocultar esses elementos mediante a formalização empresarial³.

Delgado⁴ trata a pejetização como forma de fraude que precariza o vínculo de emprego, esvaziando direitos trabalhistas e ampliando a vulnerabilidade social do trabalhador. A análise dele insere o fenômeno no contexto de flexibilização e desregulação, vendo na pejetização mais um mecanismo de intensificação da exploração do trabalho.

A pejetização fraudulenta consiste justamente na tentativa de ocultar esses elementos mediante a formalização contratual via pessoa jurídica, criando uma aparência de autonomia empresarial onde, na prática, subsiste uma relação de emprego típica.

Costa e Ternus⁵ identificam como elementos frequentemente associados a essa prática: (i) a exigência de abertura de CNPJ para a contratação; (ii) a prestação de serviços com características de emprego, notadamente a subordinação jurídica; (iii) a pessoalidade na execução das atividades; (iv) a habitualidade; e (v) a mitigação da autonomia real. Segundo Chagas⁶, a controvérsia se estabelece quando a forma jurídica escolhida não reflete a realidade fática, atraindo a aplicação de normas trabalhistas protetivas.

Diante da possível dissonância entre forma e conteúdo, o princípio da primazia da realidade assume papel central na análise jurídica. Como observa Delgado⁷, esse princípio orienta que, no Direito do Trabalho, a verificação fática deve prevalecer sobre a forma contratual, de modo que a existência de um contrato de prestação de serviços entre pessoas jurídicas não impede, por si só, o reconhecimento de vínculo empregatício, caso demonstrada a presença dos requisitos legais.

³ CHAGAS, Carolina de Freitas. Pejetização e fraude aos direitos trabalhistas. **Revista Fórum Trabalhista: RFT**, Brasília, ano 4, n. 19, out./dez. 2015. Disponível em: <https://juslaboris.tst.jus.br/handle/20.500.12178/194540>. Acesso em: 17 jul. 2025.;

COSTA, Simone; TERNUS, Felipe. A pejetização e a precarização das relações de trabalho no Brasil e a relação dos princípios da proteção e da primazia da realidade no direito do trabalho. *In*: SIMPÓSIO INTERNACIONAL DE DIREITO: DIMENSÕES MATERIAIS E EFICACIAS DOS DIREITOS FUNDAMENTAIS, 2., 2012, Chapecó. **Anais [...]**, Chapecó: Unoesc, 2012. p. 193–216. Disponível em: <https://periodicos.unoesc.edu.br/simposiointernacionaldedireito/article/view/2285/1308>. Acesso em: 17 jul. 2025.

⁴ Delgado, *op. cit.*, p. 311.

⁵ Costa; Ternus, *op. cit.*, p. 194.

⁶ Chagas, *op. cit.*

⁷ Delgado, *op. cit.*, p. 345.

A doutrina identifica que a pejetização não se manifesta de forma homogênea no mercado de trabalho. A depender das circunstâncias e do grau de autonomia do trabalhador, é possível classificar diferentes modalidades desse fenômeno.

Uma primeira modalidade apontada pela literatura é a pejetização decorrente de imposição unilateral, na qual a constituição de pessoa jurídica figura como requisito para a celebração do contrato. Costa e Ternus⁸, observam que, sob a ótica da legislação trabalhista tradicional, essa prática tende a ser caracterizada como fraude quando visa mascarar uma relação de emprego típica. Porto⁹ ressalta que essa modalidade ganhou amplo espaço no período pós-Reforma Trabalhista, sendo adotada por empresas como estratégia de gestão de custos e amplamente aderida pelos trabalhadores, em grande medida devido à redução da carga tributária associada à contratação via pessoa jurídica.

Uma segunda modalidade descrita é a pejetização circunstancial ou por necessidade, na qual o trabalhador aceita a contratação via pessoa jurídica diante das condições do mercado de trabalho. Nesse cenário, autores¹⁰ apontam que a autonomia da vontade pode restar mitigada pela assimetria de poder entre as partes e pela escassez de postos de trabalho formais. A distinção entre essa modalidade e a pejetização coagida é tênue, residindo essencialmente no grau de explicitude da exigência patronal; em ambos os casos, porém, a autonomia da vontade é substancialmente comprometida pela assimetria de poder entre as partes.

Diversamente, identifica-se a pejetização voluntária, caracterizada pela opção do profissional pela prestação de serviços mediante pessoa jurídica, motivada por razões de planejamento tributário, financeiro ou organizacional. Essa hipótese é frequente entre profissionais de alta qualificação e com múltiplos tomadores de serviço, onde se verifica efetiva autonomia na execução das atividades. Como pondera Delgado¹¹, nesses casos, havendo correspondência entre a forma jurídica e a realidade fática de autonomia, a contratação civil reveste-se de licitude.

Contudo, como será demonstrado na seção 3, a jurisprudência tem reiterado que a voluntariedade, por si só, não impede o reconhecimento do vínculo de emprego,

⁸ Costa; Ternus, *op. cit.*

⁹ Porto, *op. cit.*

¹⁰ Delgado, *op. cit.*

¹¹ Delgado, *op. cit.*

cabendo ao Judiciário avaliar, à luz do princípio da primazia da realidade, a efetiva presença de subordinação jurídica.

Outra forma de organização produtiva correlata é a intermediação por cooperativas de trabalho. Embora o cooperativismo seja constitucionalmente protegido (CF/88, art. 174, § 2º), a Lei nº 12.690/2012¹², estabelece requisitos rigorosos para a caracterização da genuinidade cooperativa, vedando a utilização dessas entidades para mera intermediação de mão de obra subordinada. Chagas¹³ alerta para a existência de práticas denominadas "cooperfraudes" em setores como saúde e serviços gerais, que demandam atuação fiscalizatória.

Menciona-se, ainda, a utilização do Microempreendedor Individual (MEI). Criado pela Lei Complementar nº 123/2006¹⁴ para formalizar pequenos empreendedores, o MEI tem sido utilizado em arranjos contratuais diversos. Porto¹⁵, observa que a inscrição como MEI não constitui óbice absoluto ao reconhecimento de vínculo empregatício, prevalecendo a análise dos elementos fáticos da relação.

A expansão dessas modalidades contratuais pode ser observada nos indicadores do mercado de trabalho. Dados da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua (PNAD Contínua) do IBGE apontam que o trabalho por conta própria com CNPJ passou de 5,0% da força de trabalho em 2012 para 6,1% em 2024, totalizando cerca de 6,7 milhões de pessoas. O crescimento de 38,1% nesse contingente evidencia uma correlação temporal com as transformações no marco regulatório do trabalho¹⁶.

A pejotização manifesta-se com particular intensidade em setores que demandam alta especialização e apresentam maior flexibilidade organizacional.

¹² BRASIL. **Lei nº 12.690, de 19 de julho de 2012**. Dispõe sobre a organização e o funcionamento das cooperativas de trabalho; institui o Programa Nacional de Fomento às Cooperativas de Trabalho – PRONACOOOP. Diário Oficial da União: seção 1, Brasília, DF, 20 jul. 2012. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2012/lei/l12690.htm. Acesso em: 21 nov. 2025.

¹³ Chagas, *op. cit.*

¹⁴ BRASIL. **Lei Complementar nº 123, de 14 de dezembro de 2006**. Institui o Estatuto Nacional da Microempresa e da Empresa de Pequeno Porte. Diário Oficial da União: seção 1, Brasília, DF, 15 dez. 2006. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/lcp/lcp123.htm. Acesso em: 21 nov. 2025.

¹⁵ Porto, *op. cit.*

¹⁶ IBGE - INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. **Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua - PNAD Contínua**: principais destaques da evolução do mercado de trabalho no Brasil 2012-2024. Rio de Janeiro: IBGE, 2025. Disponível em: https://ftp.ibge.gov.br/Trabalho_e_Rendimento/Pesquisa_Nacional_por_Amostra_de_Domicilios_continua/Principais_destaques_PNAD_continua/2012_2024/PNAD_continua_retrospectiva_2012_2024.pdf. Acesso em: 10 nov. 2025.

Relatório do SEBRAE¹⁷ identifica como setores inicialmente mais impactados: tecnologia da informação, onde profissionais são frequentemente contratados como PJ para projetos específicos; saúde, com médicos, enfermeiros e demais profissionais contratados por clínicas e hospitais mediante constituição de CNPJ; consultoria em gestão, finanças e recursos humanos; engenharia e arquitetura, com contratações *project-based*; e comunicação e publicidade, setores caracterizados por demanda intermitente de serviços especializados. No setor da saúde, especificamente, a pejetização tornou-se estratégia recorrente de gestão hospitalar, com impactos diretos sobre as condições de trabalho e a proteção social dos profissionais¹⁸.

O período pós-Reforma Trabalhista também registrou aumento na judicialização do tema. Dados da Justiça do Trabalho indicam que processos envolvendo pedidos de reconhecimento de vínculo empregatício passaram de 150.500 em 2018 para 285.055 em 2024¹⁹. Esse incremento sugere que a reconfiguração normativa gerou novas controvérsias interpretativas acerca dos limites da autonomia privada.

Embora frequentemente associada a profissionais de alta renda, dados do Ministério do Trabalho e Emprego (MTE) indicam que autuações por pejetização irregular entre 2022 e 2024 também abrangeram trabalhadores com remuneração de até R\$ 2.000,00, em ocupações diversas²⁰. Esse dado levanta debates sobre a abrangência do fenômeno e seus impactos em diferentes estratos sociais.

É relevante notar que a expansão dessas modalidades ocorreu concomitantemente ao crescimento do emprego formal, que encerrou 2024 com saldo

¹⁷ SEBRAE - SERVIÇO BRASILEIRO DE APOIO ÀS MICRO E PEQUENAS EMPRESAS – PR (SEBRAE/PR). **Relatório de inteligência:** impactos da pejetização de micro e pequenos empreendedores. Curitiba: SEBRAE/PR, fev. 2025. Disponível em: [https://api.pr.sebrae.com.br/storage/comunidade/anexos/27785/PUB_Relatório de Inteligência - Impactos da Pejetização de Micro e Pequenos Empreendedores - Fevereiro 2025.pdf](https://api.pr.sebrae.com.br/storage/comunidade/anexos/27785/PUB_Relatório%20de%20Inteligência%20-%20Impactos%20da%20Pejetização%20de%20Micro%20e%20Pequenos%20Empreendedores%20-%20Fevereiro%202025.pdf). Acesso em: 10 nov. 2024.

¹⁸ LEVI, Maria Luiza, *et al.* Médicos e terceirização: percepções de trabalhadores e gestores sobre as transformações recentes no mercado de trabalho. **Revista Trabalho, Educação e Saúde**, Rio de Janeiro, v. 20, 2022, e00846199. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/1981-7746-ojs846>. Acesso em: 21 nov. 2025.

¹⁹ ANAMATRA - ASSOCIAÇÃO NACIONAL DOS MAGISTRADOS DA JUSTIÇA DO TRABALHO. **Ações de pejetização:** processos que pedem vínculo de emprego crescem 57% em 2024. **ANAMATRA**, Brasília, 14 abr. 2025. Disponível em: <https://www.anamatra.org.br/imprensa/anamatra-na-midia/35683-acoes-de-pejetizacao-processos-que-pedem-vinculo-de-emprego-crescem-57-em-2024>. Acesso em: 10 nov. 2024.

²⁰ WESTIN, Ricardo. Autonomia ou fraude? País discute limites da 'pejetização' do trabalhador. **Agência Senado**, Brasília, 15 ago. 2025. Disponível em: <https://www12.senado.leg.br/noticias/infomaterias/2025/08/autonomia-ou-fraude-pais-discute-limites-da-pejetizacao-do-trabalhador>. Acesso em: 10 nov. 2024.

positivo segundo o CAGED²¹. Isso sugere uma reconfiguração complexa do mercado de trabalho, onde coexistem múltiplas formas contratuais, como a pejetização, sugerindo não uma substituição linear, mas uma coexistência de múltiplos modelos de trabalho.

Diferentemente do modelo de "sociedade salarial" descrito por Castel²², predominante na Europa do pós-guerra, o mercado brasileiro historicamente apresentou traços de informalidade e heterogeneidade. A CLT, promulgada em 1943, estabeleceu um modelo protetivo que conviveu com essas especificidades. A inserção do país na economia globalizada, a partir dos anos 1990, trouxe novos desafios regulatórios, introduzindo o discurso da flexibilização como vetor de competitividade.

Dal Rosso²³, analisa que a flexibilidade, embora apresentada como caminho para o desenvolvimento, é objeto de debates por autores que apontam consequências sobre as condições laborais. Antunes²⁴ destaca que as transformações do capitalismo contemporâneo promoveram a fragmentação das relações laborais, impulsionada por novas tecnologias e pela economia de plataformas.

A *gig economy*, impulsionada por plataformas digitais como *Uber*, *iFood*, *Glovo* e *Deliveroo*, exemplificada por plataformas digitais, remodelou práticas laborais em escala global²⁵. Esse novo modelo de trabalho caracteriza-se pela mediação tecnológica entre prestadores de serviços e consumidores, criando arranjos laborais que desafiam as categorias tradicionais de emprego estabelecidas no século XX.

Apesar de as plataformas digitais oferecerem baixas barreiras de entrada e arranjos de trabalho flexíveis, a revisão sistemática da literatura aponta que os trabalhadores da *gig economy* enfrentam desafios significativos, incluindo falta de

²¹ MARTELLO, Alexandro. Abertura de empregos formais soma 1,69 milhão em 2024 e registra aceleração. **G1**, São Paulo, 30 jan. 2025. Disponível em: <https://g1.globo.com/economia/noticia/2025/01/30/abertura-de-empregos-formais-soma-169-milhao-em-2024-e-registra-aceleracao.ghtml>. Acesso em: 10 nov. 2024.

²² CASTEL, Robert. **As metamorfoses da questão social**: uma crônica do salário. Tradução: Iraci D. Poleti. Petrópolis: Vozes, 1998, p. 170.

²³ DAL ROSSO, Sadi. **O ardil da flexibilidade**: os trabalhadores e a teoria do valor. São Paulo: Boitempo Editorial, 2017.

²⁴ ANTUNES, R. **O privilégio da servidão**: o novo proletariado de serviços na era digital. São Paulo: Boitempo, 2018, p. 38-39.

²⁵ MULDOON, James; SUN, Ping. Global gig economy: how transport platform companies adapt to regulatory challenges — a comparative analysis of six countries. **Industrial Law Journal**, Oxford, v. 53, n. 3, p. 481-520, set. 2024. Disponível em: <https://academic.oup.com/ijl/article/53/3/481/7655910?login=false>. Acesso em: 11 nov. 2024.

proteções sociais e benefícios, controle algorítmico e vigilância, competição intensa e pressão descendente sobre salários²⁶.

No plano internacional, as respostas regulatórias variam significativamente conforme os contextos institucionais, políticos e jurídicos de cada nação. Nos Estados Unidos, o debate concentra-se na classificação dos trabalhadores como *independent contractors*. A Califórnia tornou-se campo de batalha regulatório proeminente: em 2019, a lei *Assembly Bill 5* tentou restringir as regras para a classificação de trabalhadores como contratados independentes. Em resposta, as empresas de plataformas apoiaram a *Proposition 22*, investindo mais de US\$ 200 milhões na campanha, que foi aprovada com 57% dos votos, garantindo a manutenção do *status* de contratado independente em troca de benefícios limitados²⁷. Esse caso exemplifica a estratégia de "ativismo regulatório" empregada pelas plataformas.

Na Europa, o conceito de *false self-employment* (falso trabalho autônomo) tornou-se central no debate, referindo-se à prática de empresas contratarem trabalhadores como autônomos para evitar encargos trabalhistas, mesmo quando há subordinação típica do vínculo empregatício.

A Espanha, país que possui o maior número de trabalhadores na *gig economy* na Europa, aprovou a "Lei dos Entregadores" em agosto de 2021, estabelecendo presunção de vínculo empregatício para entregadores de aplicativos e invertendo o ônus da prova.

No Reino Unido, em 2021, a Suprema Corte decidiu que os motoristas da Uber deveriam ser classificados como *workers* (categoria intermediária com mais direitos do que autônomos puros), devido ao alto grau de controle exercido pela empresa. A União Europeia, em dezembro de 2021, propôs nova diretiva que classifica trabalhadores em plataformas como empregados plenos nos casos em que as plataformas controlam fatores como remuneração, horário de trabalho e supervisão do desempenho, endossada em março de 2024²⁸.

²⁶ ALAUDDIN, Farah Diba Almayanda, *et al.* The influence of digital platforms on gig workers: a systematic literature review. **Heliyon**, [S.l.], v. 11, n. 1, e40852, jan. 2025. Disponível em: <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S2405844024175226>. Acesso em: 11 nov. 2024.

²⁷ Muldoon; Sun, *op. cit.*

²⁸ *Ibid.*

As lições das experiências internacionais destacam a importância de criar marcos regulatórios no Brasil que equilibrem a livre iniciativa com a proteção social do trabalhador²⁹.

Três aspectos merecem especial atenção: primeiro, a necessidade de definir critérios claros para distinguir o trabalho autônomo legítimo de relações de emprego disfarçadas, com presunções legais de vínculo empregatício quando determinados elementos de controle estão presentes; segundo, a importância da regulação preventiva, evitando a sobrecarga judicial e a precarização; terceiro, a necessidade de fortalecer a proteção social, assegurando direitos como previdência, saúde e segurança no trabalho aos trabalhadores da economia de plataforma e pejetizados.

A análise da pejetização no Brasil insere-se, portanto, nesse contexto mais amplo de transformações. O fenômeno ganhou contornos específicos a partir de um conjunto de alterações legislativas que alteraram a regulação das relações de trabalho, conforme será analisado a seguir.

1.2 O MARCO NORMATIVO DA PEJOTIZAÇÃO: DA LEI DO BEM À LEI DA LIBERDADE ECONÔMICA

Com a vigência da Lei nº 13.467/2017 (Reforma Trabalhista), regras celetistas antes consideradas rígidas quanto ao modo de contratação e manutenção de vínculos empregatícios passaram por profundas revisões. Posteriormente, a Lei nº 13.874/2019³⁰, conhecida como Lei da Liberdade Econômica, consolidou o princípio da intervenção mínima do Estado nas relações privadas, incluindo as trabalhistas.

Contudo, antes mesmo dessas reformas recentes, a Lei nº 11.196/2005³¹, conhecida como Lei do Bem, já havia estabelecido as bases normativas para a contratação de profissionais mediante pessoa jurídica, especialmente para a prestação de serviços intelectuais. Esse conjunto legislativo forma o que se pode denominar "marco normativo da pejetização" no Brasil.

²⁹ *Ibid.*; Alauddin, *et al.*, *op. cit.*

³⁰ Brasil, *op. cit.*, 2019.

³¹ Brasil, *op. cit.*, 2005.

1.2.1 Lei nº 11.196/2005 – Lei do Bem

A popularmente conhecida como 'Lei do Bem', originou-se da conversão da Medida Provisória nº 255/2005 durante o governo Lula, tendo sido significativamente alterada no Congresso Nacional para incluir diversos benefícios fiscais, em especial para prestadores de serviços intelectuais. Conforme Oliveira e Meneses Junior³², o cenário de sua aprovação envolveu resposta às autuações da Receita Federal contra profissionais de alta renda que prestavam serviços mediante pessoas jurídicas, buscando conferir segurança jurídica para essa prática.

O contexto do período era marcado por políticas de incentivo à competitividade empresarial e busca por maior segurança jurídica nas relações tributárias. A denominação popular "Lei do Bem" advém do fato de que, diferentemente de outras normas que majoram tributos, esta lei concedia benefícios fiscais e desonerações.

Como informam Oliveira e Meneses Junior³³, a lei constitui uma reação às autuações promovidas pela Receita Federal em face de profissionais de alta renda que desempenhavam suas atividades por intermédio de pessoas jurídicas, revelando a intenção estatal de conferir estabilidade regulatória e segurança jurídica a tal modelo de organização da prestação de serviços.

Segundo a Exposição de Motivos apresentada durante a tramitação do Projeto de Conversão da Medida Provisória, como relatam Oliveira e Meneses Junior³⁴, o Senado Federal fundamentou a proposta nos "princípios da valorização do trabalho humano e da livre iniciativa previstos no artigo 170 da Constituição Federal", argumentando que "o crescimento da demanda por serviços de natureza intelectual em nossa economia" requeria a "edição de norma interpretativa que norteie a atuação dos agentes da administração pública e as atividades dos prestadores de serviços intelectuais, esclarecendo eventuais controvérsias sobre a matéria".

A Lei 11.196/2005³⁵ foi criada com a finalidade de, dentre outros fins, estabelecer novos modelos de tributação para colaborar com as micro e pequenas empresas e, sobretudo, para dar trato à prestação de serviços altamente qualificados.

³² OLIVEIRA, Rhene Bezerra de; MENESES JUNIOR, Carlos Gomes. Pejotização – Precarização de direitos trabalhistas, inconstitucionalidade em matéria tributária. **Revista Di Fatto**, Joinville, n. 5, 2025. Disponível em: <https://revistadifatto.com.br/artigos/pejotizacao-precarizacao-de-direitos-trabalhistas-inconstitucionalidade-em-materia-tributaria/>. Acesso em: 11 nov. 2025.

³³ *Ibid.*

³⁴ *Ibid.*

³⁵ *Ibid.*

Entre seus diversos dispositivos, assumiu importante destaque o artigo 129, por disciplinar, para fins fiscais e previdenciários, a prestação de serviços intelectuais por intermédio de pessoas jurídicas, incluindo atividades de natureza científica, artística e cultural:

Art. 129. Para fins fiscais e previdenciários, a prestação de serviços intelectuais, inclusive os de natureza científica, artística ou cultural, em caráter personalíssimo ou não, com ou sem a designação de quaisquer obrigações a sócios ou empregados da sociedade prestadora de serviços, quando por esta realizada, se sujeita tão-somente à legislação aplicável às pessoas jurídicas, sem prejuízo da observância do disposto no art. 50 da Lei nº 10.406, de 10 de janeiro de 2002 - Código Civil³⁶.

No entanto, mais do que uma disposição de caráter tributário, o artigo 129 passou a constituir, no plano das relações jurídicas, um reconhecimento explícito da licitude da intermediação de serviços intelectuais por profissionais que organizam sua atividade mediante pessoas jurídicas. A partir dessa orientação normativa, o dispositivo passou a dialogar diretamente com a temática da pejotização no âmbito do Direito do Trabalho, ao admitir, em abstrato, a utilização da pessoa jurídica como instrumento legítimo para a execução de serviços personalíssimos e de elevado grau de especialização.

A amplitude da expressão “serviços intelectuais” e a menção expressa à irrelevância do caráter personalíssimo ou não da prestação, tal como formuladas pelo artigo 129, suscitaram intenso debate doutrinário acerca de seus possíveis reflexos na identificação dos elementos fático-jurídicos da relação de emprego, notadamente a pessoalidade, justamente porque o dispositivo, ao reconhecer a licitude da intermediação societária para serviços altamente especializados, aproxima-se das discussões contemporâneas sobre pejotização.

Não obstante, como será analisado na seção 3, a literatura e a jurisprudência trabalhista passaram a enfatizar que a incidência do artigo 129 se dá primordialmente no plano fiscal e previdenciário, sem elidir a aplicação dos artigos 2º e 3º da CLT para fins de exame da presença, ou não, dos requisitos configuradores do vínculo empregatício.

³⁶ *Ibid.*, p. 1.

Nesse contexto interpretativo, Maeda³⁷, observa que a expressão “em caráter personalíssimo ou não” incide diretamente sobre o elemento da pessoalidade, tradicionalmente compreendido como a prestação do serviço por pessoa determinada e insubstituível, um dos pilares estruturantes da relação de emprego. Ao declarar irrelevante essa característica na prestação de serviços intelectuais intermediados por pessoas jurídicas, o artigo 129 parece, em tese, flexibilizar um dos mecanismos de proteção do trabalhador contra práticas fraudulentas, o que exige leitura cautelosa e sistemática do dispositivo para evitar sua utilização como instrumento de esvaziamento das garantias laborais.

Essa preocupação doutrinária, conecta-se diretamente às críticas dirigidas à ressalva final do dispositivo ao art. 50 do Código Civil, relativo à desconsideração da personalidade jurídica. Embora, em tese, a remissão ao art. 50 pudesse funcionar como salvaguarda contra fraudes, a doutrina, como Oliveira e Meneses Junior³⁸ tem apontado suas limitações. Os referidos autores analisam que se indicação ao dispositivo civilista trata de uma ressalva excessivamente genérica, que não estabelece critérios objetivos ou mecanismos específicos de fiscalização, delegando ao caso concreto e, portanto, ao Poder Judiciário o ônus de demonstrar o abuso da forma societária. Com isso, a atuação preventiva dos órgãos fiscalizadores resta significativamente restringida, e o trabalhador é colocado na posição de ter que acionar o Judiciário para comprovar que sua contratação por pessoa jurídica encobria, na realidade, uma relação de emprego.

Como anteriormente ressaltado, o discurso oficial que fundamentou a aprovação do art. 129 enfatizava a necessidade de segurança jurídica para profissionais que, exercendo atividades intelectuais de forma autônoma e empresarial, mereceriam tratamento tributário condizente com essa realidade.

E nesse aspecto, os benefícios instituídos pela lei repercutiram tanto para o prestador de serviços que, ao organizar sua atividade por meio de pessoa jurídica, passou a sujeitar-se a regimes tributários mais favoráveis, quanto para o setor empresarial. A expressiva diferença de carga tributária entre a contratação de

³⁷ MAEDA, Fabíola Miotto. **Prestação de serviço por meio de pessoa jurídica: dignidade e fraude nas relações de trabalho**. 2014. Dissertação (Mestrado em Direito do Trabalho e Seguridade Social) – Faculdade de Direito, Universidade de São Paulo, São Paulo, 2014. Disponível em: https://www.teses.usp.br/teses/disponiveis/2/2138/tde-21012015-080938/publico/Dissertacao_Fabiola_Miotto_Maeda.pdf. Acesso em: 9 nov. 2025.

³⁸ Oliveira; Meneses Junior, *op. cit.*, 2025.

empregados e a celebração de contratos com pessoas jurídicas, que pode superar 30% quando considerados a contribuição previdenciária, o FGTS e os demais encargos trabalhistas, produziu um incentivo econômico relevante à substituição de vínculos empregatícios por modelos de prestação de serviços³⁹.

Em 2020, o Supremo Tribunal Federal, ao julgar a ADC 66, declarou constitucional o art. 129, ressaltando a possibilidade de desconsideração da personalidade jurídica em casos de fraude⁴⁰. A jurisprudência da Máxima Corte Constitucional reforçou, na oportunidade, a distinção entre, de um lado, a licitude, em tese, da contratação de serviços por pessoas jurídicas em arranjos organizacionais e empresariais legítimos e, de outro, a necessidade de controle, caso a caso, para coibir o uso da forma societária como instrumento de ocultação de vínculos de emprego⁴¹:

Sob essa mesma perspectiva de densificação da liberdade de organização da atividade econômica empresarial, dotando-a da flexibilidade e da adequação atualmente exigidas, e da necessária compatibilização com os valores sociais do trabalho, há de se concluir que a norma objeto desta ação não apresenta vício de inconstitucionalidade. Compatibiliza-se a norma com a normatividade constitucional que abriga a liberdade de iniciativa como fundamento da República.

Tanto não induz, entretanto, a que a opção pela contratação de pessoa jurídica para a prestação de serviços intelectuais descrita no art. 129 da Lei n. 11.196/2005 não se sujeite à avaliação de legalidade e regularidade pela Administração ou pelo Poder Judiciário quando acionado, por inexistirem no ordenamento constitucional garantias ou direitos absolutos.

O Tribunal Superior do Trabalho, por sua vez, tem adotado orientação convergente: admite a contratação via pessoa jurídica como modalidade juridicamente válida, mas mantém a possibilidade de reconhecimento do vínculo empregatício quando as instâncias ordinárias evidenciam subordinação jurídica, pessoalidade e habitualidade em desconformidade com o modelo contratual pactuado.

A partir desse quadro, é possível afirmar que a Lei do Bem não instituiu, por si, um regime jurídico de pejetização, tampouco autorizou, de maneira irrestrita, a

³⁹ BRASIL. Ministério da Fazenda. Secretaria da Receita Federal do Brasil. **O fenômeno da "pejetização" e a motivação tributária**. Brasília: RFB, 2016. Disponível em: <https://www.gov.br/receitafederal/pt-br/centrais-de-conteudo/publicacoes/estudos/outros-estudos/o-fenomeno-da-pejetizacao-e-a-motivacao-tributaria-2016>. Acesso em: 10 nov. 2025.

⁴⁰ BRASIL. Supremo Tribunal Federal. **Ação Declaratória de Constitucionalidade nº 66/DF**. Requerente: Confederação Nacional da Comunicação Social (CNCOM). Relatora: Min. Cármen Lúcia. Brasília, DF, 18 de dezembro de 2020. Diário da Justiça Eletrônico, Brasília, DF, n. 318, 28 dez. 2020. Disponível em: <https://redir.stf.jus.br/paginadorpub/paginador.jsp?docTP=TP&docID=755365380>. Acesso em: 10 nov. 2025.

⁴¹ *Ibid.*

substituição do contrato de trabalho por contratos civis ou empresariais⁴². O que se verifica é a criação de um ambiente normativo em que a prestação de serviços intelectuais por pessoas jurídicas passa a ser, em princípio, compatível com a ordem constitucional e com a legislação infraconstitucional, desde que observados os limites impostos pela vedação à fraude e pela preservação do conteúdo mínimo de proteção ao trabalho.

Nessa perspectiva, o artigo 129 funciona como marco de enquadramento tributário e societário, cuja repercussão trabalhista depende da análise concreta da organização da prestação de serviços, da efetiva autonomia técnica e econômica do prestador e da ausência de subordinação típica de emprego, aspectos que serão retomados nos itens seguintes. Essa brecha legal seria significativamente ampliada pela Reforma Trabalhista de 2017, como se verá a seguir.

1.2.2 Lei nº 13.467/2017 – Reforma Trabalhista

A Reforma Trabalhista de 2017, instituída pela Lei nº 13.467, promoveu profundas alterações na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), com o propósito declarado de modernizar as relações laborais, promover a geração de empregos e conferir maior segurança jurídica aos contratos de trabalho. Dentre as principais inovações, destacam-se a prevalência do negociado sobre o legislado (art. 611-A), a ampliação das possibilidades de terceirização para atividades-fim (Leis 13.429/2017 e 13.467/2017) e a criação da figura do trabalhador hipersuficiente (art. 444, parágrafo único).

Antes da reforma, vigorava na jurisprudência brasileira, conforme será estudado na seção 3, uma lógica protetiva consolidada: a terceirização limitava-se às atividades-meio; a legislação trabalhista prevalecia sobre acordos coletivos; a negociação coletiva funcionava como instrumento de ampliação de direitos; e a jurisprudência rechaçava a pejotização, reconhecendo vínculo empregatício quando

⁴² DUTRA, Renata Queiroz. **Formação histórica do direito do trabalho**. Enciclopédia jurídica da PUC-SP. Celso Fernandes Campilongo, Alvaro de Azevedo Gonzaga e André Luiz Freire (coords.). Tomo: Direito do Trabalho e Processo do Trabalho. Pedro Paulo Teixeira Manus e Suely Gitelman (coord. de tomo). 1. ed. São Paulo: Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, 2017. Disponível em: <https://enciclopediajuridica.pucsp.br/verbete/371/edicao-1/formacao-historica-do-direito-do-trabalho>. Acesso em 11 nov. 2025.

constatada subordinação, pessoalidade e onerosidade⁴³. A partir de 2017, esse paradigma foi substancialmente alterado.

A introdução do art. 611-A permitiu que convenções e acordos coletivos prevalecessem sobre a legislação em diversos temas. Embora a norma preserve um núcleo de direitos indisponíveis, a ampliação da margem negocial apresenta características que merecem reflexão. Como observa o DIEESE⁴⁴, a reforma alterou o poder de barganha dos sindicatos.

A inserção do art. 442-B estabelece que "a contratação do autônomo, cumpridas por este todas as formalidades legais, com ou sem exclusividade, de forma contínua ou não, afasta a qualidade de empregado". A conjugação desses dispositivos praticamente altera barreiras tradicionais ao reconhecimento de vínculo empregatício.

Remédio e Doná⁴⁵ argumentam que, ao permitir a terceirização irrestrita e ao ampliar a possibilidade de contratação por pessoa jurídica, a reforma criou um ambiente propício à fraude trabalhista. Segundo os autores, a pejetização, quando utilizada para mascarar vínculos empregatícios, representa não apenas um problema jurídico, mas também uma questão de justiça social, na medida em que priva trabalhadores de direitos fundamentais como férias, 13º salário, FGTS e aposentadoria. Os autores ressaltam que a retórica da modernização das relações de trabalho esconde, na prática, a descaracterização do vínculo de emprego e a substituição do contrato trabalhista pela contratação de sociedades empresárias individuais.

A possibilidade de livre estipulação contratual para o trabalhador hipersuficiente – aquele portador de diploma de nível superior e com remuneração igual ou superior a duas vezes o teto do RGPS (art. 444, parágrafo único CLT) – representa, segundo Abdala e Loos⁴⁶, a ampliação da margem de atuação em negociações individuais.

⁴³ DIEESE - DEPARTAMENTO INTERSINDICAL DE ESTATÍSTICA E ESTUDOS SOCIOECONÔMICOS. **A reforma trabalhista e os impactos para as relações de trabalho no Brasil**. Nota Técnica nº 178, São Paulo, maio 2017. Disponível em: <https://www.dieese.org.br/notatecnica/2017/notaTec178reformaTrabalhista.pdf>. Acesso em: 17 jul. 2025.

REMÉDIO, José Antonio; DONÁ, Selma Lúcia. A pejetização do contrato de trabalho e a reforma trabalhista. **Revista de Direito do Trabalho e Meio Ambiente do Trabalho**, Porto Alegre, v. 4, n. 2, p. 61–79, 2018. Disponível em: <https://www.indexlaw.org/index.php/revistadtmat/article/download/4731/pdf/14641>. Acesso em: 11 nov. 2025.

⁴⁴ DIEESE, *op. cit.*, p. 12.

⁴⁵ Remédio; Doná, *op. cit.*, p. 75-76.

⁴⁶ ABDALA, Júlia Pottumati Nogueira; LOOS, Maurício Johnny. Os impactos da reforma trabalhista para o trabalhador, empresas e sindicatos: uma análise da Lei 13.467/2017. **Journal of Perspectives in**

Essa flexibilização, contudo, trouxe consigo pontos de reflexão sobre a realidade da negociação.

A análise das consequências práticas realizada em estudos empíricos disponíveis indica que a reforma intensificou práticas de flexibilização que configuram precarização. Krein, Gimenez, Santos⁴⁷ demonstram que as alterações legislativas não enfrentaram os problemas estruturais de desenvolvimento brasileiro, constituindo antes uma estratégia de "competitividade espúria" baseada na redução de custos trabalhistas. Filgueiras⁴⁸ reforça essas conclusões ao demonstrar que, após 19 meses de vigência da Lei 13.467/2017, a reforma não cumpriu suas promessas de redução do desemprego e aumento da formalização: as taxas de desemprego sofreram poucas alterações e os níveis de informalidade aumentaram, contrariando os prognósticos otimistas dos defensores das mudanças legislativas.

Em crítica contundente, Delgado e Delgado⁴⁹, que a Lei 13.467/2017 apresenta-se menos como instrumento de modernização e mais como vetor de esvaziamento estrutural do trabalho no Brasil e desprezo à pessoa humana. A crítica, atinge a questão da ampliação das possibilidades de terceirização, a prevalência do negociado sobre o legislado e a facilitação da contratação de autônomos com características de empregados criaram um ambiente jurídico favorável à expansão da pejetização, com consequências deletérias tanto para os trabalhadores – que perdem direitos historicamente conquistados – quanto para o sistema de seguridade social, que enfrenta perdas significativas em arrecadação previdenciária.

Esse movimento de ampliação dos espaços de autonomia privada e redução da intervenção estatal nas relações de trabalho seria consolidado, dois anos depois, com a promulgação da Lei da Liberdade Econômica⁵⁰ (Lei nº 13.874/2019), que estabeleceu diretrizes gerais de interpretação favoráveis à presunção de boa-fé e à

Management, [S.l.], v. 3, n. 1, p. 29–40, 2019. Disponível em: <https://periodicos.ufpe.br/revistas/index.php/jpm/article/download/239777/33557>. Acesso em: 17 jul. 2025.

⁴⁷ KREIN, José Dari; GIMENEZ, Denis Maracci; SANTOS, Anselmo Luis (Org.). **Dimensões críticas da reforma trabalhista no Brasil**. Campinas: Curt Nimuendajú, 2018. p. 304

⁴⁸ FILGUEIRAS, Vitor Araújo. As promessas da Reforma Trabalhista: combate ao desemprego e redução da informalidade. In: KREIN, José Dari; OLIVEIRA, Roberto Vêras de; FILGUEIRAS, Vitor Araújo (Org.). **Reforma Trabalhista no Brasil: promessas e realidade**. Campinas: Curt Nimuendajú, 2019. p. 15-18.

⁴⁹ DELGADO, Maurício Godinho; DELGADO, Gabriela Neves. **A reforma trabalhista no Brasil: com os comentários à Lei n. 13.467/2017**. São Paulo: LTr, 2017. p. 39-44.

⁵⁰ Brasil, *op. cit.*, 2019.

intervenção mínima do Estado, com reflexos diretos sobre a análise da pejotização, como se verá a seguir.

1.2.3 Lei nº 13.874/2019 – Lei da Liberdade Econômica

A Lei nº 13.874, de 20 de setembro de 2019⁵¹, conhecida como Lei da Liberdade Econômica, institui a Declaração de Direitos de Liberdade Econômica e estabelece garantias de livre mercado com o objetivo declarado de desburocratizar o ambiente de negócios brasileiro⁵². Originada da Medida Provisória nº 881/2019, a lei alterou diversos diplomas legais, incluindo o Código Civil, a CLT e normas empresariais, proclamando princípios como a presunção de boa-fé do particular, a intervenção subsidiária e excepcional do Estado sobre o exercício de atividades econômicas, e a primazia da liberdade nas relações contratuais.

Embora não trate diretamente de regulação trabalhista, a Lei da Liberdade Econômica possui implicações significativas para as relações de trabalho. Seu art. 3º estabelece que "a interpretação de normas de direito privado, empresarial, econômico e urbanístico e a aplicação de sanções em matéria de infração ao exercício de atividade econômica devem observar" os princípios da liberdade econômica, incluindo a liberdade como regra e a intervenção estatal como exceção.

Além disso, o art. 5º da Lei 13.874/2019 exige análise de impacto regulatório (AIR) prévia à edição de atos normativos, institucionalizando a Análise Econômica do Direito e subordinando a proteção de direitos à demonstração prévia de viabilidade econômica⁵³.

A presunção de boa-fé do particular como princípio basilar altera significativamente o paradigma da fiscalização das relações de trabalho. O Direito do Trabalho brasileiro tradicionalmente protege o trabalhador como parte hipossuficiente, operando com presunção de veracidade de suas alegações em situações de precarização. A inversão dessa lógica, privilegiando a presunção de regularidade dos atos empresariais, dificulta a caracterização de relações de emprego dissimuladas.

⁵¹ Brasil, *op. cit.*, 2019.

⁵² Brasil, *op. cit.*, 2019.

⁵³ FERREIRA, Bruno Pastori; SILVEIRA, Daniel Barile da. A ordem econômico-financeira e a Lei da Liberdade Econômica: uma análise econômica do direito e suas primeiras consequências. **Revista Jurídica Cesumar**, Bauru, v. 23, n. 3, p. 677-688, set./dez. 2023. Disponível em: <https://periodicos.unicesumar.edu.br/index.php/revjuridica/article/view/11833>. Acesso em: 9 nov. 2025.

Tomasevicius Filho⁵⁴ critica que a lei pouco acrescenta ao direito brasileiro, pois as liberdades declaradas são vazias de conteúdo normativo e as alterações no Código Civil são ineficazes, evidenciando lacuna entre a retórica desburocratizante e a efetiva contribuição jurídica.

O princípio da intervenção mínima do Estado (art. 3º, II) estabelece que a atuação regulatória deve ser subsidiária e excepcional, o que pode resultar em redução da fiscalização sobre fraudes trabalhistas.

A Lei 13.874/2019 estabeleceu o princípio da intervenção mínima nas relações contratuais privadas (art. 421, parágrafo único, CC) e a presunção de que contratos civis e empresariais são paritários e simétricos (art. 421-A, III), valorizando a autonomia privada e limitando a revisão contratual a situações excepcionais⁵⁵. A transposição dessa lógica para relações de trabalho, campo tradicionalmente marcado pela tutela do hipossuficiente, fragiliza o papel protetivo do Estado em relações caracterizadas pela assimetria de poder.

A liberdade contratual como regra (art. 3º, I) e a exigência de análise de impacto regulatório (art. 5º) consolidam uma racionalidade neoliberal que subordina direitos sociais à lógica da eficiência econômica. Ferreira e Silveira⁵⁶ analisam que a Lei da Liberdade Econômica institucionaliza a Análise Econômica do Direito, operando como mecanismo de contenção da expansão de direitos trabalhistas: qualquer proposta de maior proteção ao trabalhador deve previamente demonstrar que não gerará ônus excessivo ao mercado, transferindo ao Estado o ônus de justificar economicamente a proteção social e invertendo a lógica constitucional que estabelece a valorização do trabalho como fundamento da ordem econômica.

Os impactos práticos da Lei 13.874/2019⁵⁷ na esfera trabalhista começam a se manifestar, especialmente em temas relacionados ao controle de jornada. A lei alterou o art. 74, §2º, da CLT, elevando de 10 para 20 o número de empregados a partir do qual se torna obrigatório o registro de ponto, e instituiu a possibilidade de adoção do controle de ponto por exceção, modalidade na qual se registram apenas as variações

⁵⁴ TOMASEVICIUS FILHO, Eduardo. A tal "lei da liberdade econômica". **Revista da Faculdade de Direito da Universidade de São Paulo**, São Paulo, v. 114, p. 625-647, 2019. Disponível em: <https://www.revistas.usp.br/rfdusp/article/view/176578>. Acesso em: 2 nov. 2025.

⁵⁵ ICC BRASIL. **Nota Técnica: Lei de Liberdade Econômica**. Comissão de Direito e Prática Comercial da ICC Brasil. São Paulo, 2022. Disponível em: <https://www.iccbrasil.org/wp-content/uploads/2022/04/Nota-Tecnica.lei-de-LIBERDADE-ECONOMICA.pdf>. Acesso em: 01 nov. 2025.

⁵⁶ Ferreira; Silveira, *op. cit.*

⁵⁷ Brasil., *op. cit.*, 2019.

à jornada regular pactuada. Essas alterações impactam diretamente a aplicação da Súmula 338 do TST, que estabelece presunção de veracidade da jornada alegada pelo empregado quando o empregador obrigado ao controle não apresenta os registros ou quando os apresenta de forma uniforme, sem variações.

Em síntese, a Lei da Liberdade Econômica, embora não voltada exclusivamente para o Direito do Trabalho, estabelece diretrizes hermenêuticas que favorecem interpretações restritivas dos direitos trabalhistas e ampliam o espaço de autonomia privada em detrimento da proteção social. Ao institucionalizar a presunção de boa-fé empresarial, a intervenção estatal mínima e a análise de impacto econômico como filtro legislativo, a norma contribui para um ambiente jurídico mais favorável à prática da pejetização, na medida em que dificulta a fiscalização, reduz a presunção de fraude e subordina a tutela do trabalho à racionalidade econômica do mercado.

1.2.4 Análise integrada: um sistema pró-flexibilização

A análise conjunta das três normas examinadas — Lei nº 11.196/2005 (Lei do Bem), Lei nº 13.467/2017 (Reforma Trabalhista) e Lei nº 13.874/2019 (Lei da Liberdade Econômica) — revela a construção progressiva de um sistema normativo favorável à expansão da pejetização no Brasil.

A Lei do Bem inaugurou a legitimação formal da pejetização ao reconhecer a prestação de serviços intelectuais via pessoa jurídica (art. 129), criando brecha legal que, pela amplitude do conceito de "serviços intelectuais" e pela neutralização da pessoalidade como elemento caracterizador do vínculo, transcendeu o público-alvo original de profissionais de altíssima renda. A Reforma Trabalhista, doze anos depois, ampliou significativamente os espaços de negociação individual, consolidando a prevalência do negociado sobre o legislado (art. 611-A), criando a figura do trabalhador hipersuficiente (art. 444, parágrafo único) e, especialmente, inserindo o art. 442-B, que afasta a qualidade de empregado da contratação de autônomo ainda que com exclusividade e de forma contínua, eliminando assim barreiras tradicionais ao reconhecimento de vínculo empregatício. A Lei da Liberdade Econômica, por sua vez, consolidou esse sistema ao estabelecer diretrizes hermenêuticas que privilegiam a autonomia privada e a mínima intervenção estatal, instituindo a presunção de boa-

fé do particular e a exigência de análise de impacto regulatório, criando ambiente interpretativo no qual a fiscalização de fraudes trabalhistas torna-se mais difícil.

A articulação desses três marcos normativos configura sistema no qual cada norma potencializa os efeitos das demais: a brecha legal de 2005 foi ampliada pela reforma de 2017, que criou instrumentos contratuais flexíveis; a lei de 2019 forneceu o arcabouço interpretativo que legitima essas práticas. O resultado é ambiente jurídico no qual a pejetização deixa de ser prática marginal para se tornar modalidade contratual presumidamente legítima, respaldada por múltiplos dispositivos legais.

Diante desse cenário, onde ficam as proteções ao trabalhador? A resposta reside no princípio da primazia da realidade e na atuação do Poder Judiciário. Embora o sistema normativo tenha criado presunção de legitimidade para a pejetização, a Constituição Federal estabelece a valorização social do trabalho como fundamento da ordem econômica (art. 170) e consagra direitos fundamentais dos trabalhadores (art. 7º) que não podem ser suprimidos pela mera formalização contratual. O princípio da primazia da realidade permanece como instrumento de controle judicial, permitindo que situações de pejetização fraudulenta sejam desconstituídas quando demonstrada a presença de subordinação, pessoalidade e habitualidade. O que se observa, na prática, é o deslocamento do ônus de proteção: antes presumida pela legislação, a tutela trabalhista passa a depender de comprovação judicial caso a caso, transferindo custos e riscos ao trabalhador e sobrecarregando o Poder Judiciário.

Essa ampliação normativa da autonomia privada encontra sua expressão máxima na figura do trabalhador hipersuficiente, instituída pela Reforma Trabalhista, que será analisada a seguir.

1.3 A FIGURA DO TRABALHADOR HIPERSUFICIENTE E OS LIMITES DA NEGOCIAÇÃO INDIVIDUAL

A Reforma Trabalhista de 2017 (Lei nº 13.467/2017) introduziu profundas alterações no arcabouço normativo do Direito do Trabalho brasileiro. Dentre essas inovações, destaca-se a criação da figura do "trabalhador hipersuficiente", prevista no parágrafo único do artigo 444 da CLT:

Parágrafo único. A livre estipulação a que se refere o caput deste artigo aplica-se às hipóteses previstas no art. 611-A desta Consolidação, com a mesma eficácia legal e preponderância sobre os instrumentos coletivos, no

caso de empregado portador de diploma de nível superior e que perceba salário mensal igual ou superior a duas vezes o limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social⁵⁸.

Para tanto, o trabalhador deve possuir diploma de nível superior e receber remuneração mensal igual ou superior a duas vezes o teto dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social (RGPS). Preenchidos esses requisitos, o empregado pode negociar diretamente com o empregador cláusulas que, em regra, deveriam ser tratadas em convenção ou acordo coletivo.

A noção de hipersuficiência parte da premissa de que determinados trabalhadores possuem conhecimento técnico, grau de instrução e posição econômica suficientes para negociar em pé de igualdade com seus empregadores, dispensando a intermediação sindical e, em certa medida, a proteção que normalmente se confere aos trabalhadores em geral.

Belmonte⁵⁹, ao analisar a aplicação prática da hipersuficiência, destaca que a formalização desses critérios legais não garante, por si só, paridade negocial efetiva. O autor ressalta que a assimetria de poder nas relações de emprego não se dissolve pela mera presença de um diploma universitário ou por uma remuneração elevada.

Segundo Lima e Meireles⁶⁰, essa flexibilização compromete o direito fundamental à negociação coletiva, constitucionalmente assegurado. Os autores sustentam que a substituição da negociação coletiva pela individual fragiliza a posição dos trabalhadores, mesmo aqueles com maior qualificação formal, uma vez que a relação de emprego permanece marcada pela subordinação.

Franco Neto⁶¹ amplia essa discussão ao considerar que a hipersuficiência reflete uma mudança no paradigma do Direito do Trabalho, transferindo parte da responsabilidade pela proteção social do Estado e dos sindicatos para o próprio

⁵⁸ Brasil, *op. cit.*, 2017.

⁵⁹ BELMONTE, Alexandre. Hipersuficiência do trabalhador: presunção relativa ou absoluta? Limites à prevalência do negociado pelo hipersuficiente sobre o legislado. **Revista Trabalho, Direito e Justiça**. Curitiba, v. 1 n.1, 2023, p. 34-36. Disponível em: https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/231515/2023_belmonte_alexandre_hipersuficiencia_trabalhador.pdf. Acesso em: 5 jun. 2025.

⁶⁰ LIMA, Kaique Martine Caldas de; MEIRELES, Edilton. O acordo individual firmado por empregado hipersuficiente e o direito fundamental à negociação coletiva. **Revista Jurídica Luso-Brasileira**, Lisboa, v. 7, n. 3, 2021. Disponível em: https://www.cidp.pt/revistas/rjlb/2021/3/2021_03_1049_1070.pdf. Acesso em: 5 jun. 2025.

⁶¹ FRANCO NETO, Georgenor de Sousa. **A hipersuficiência e o dilema da proteção**: a evolução do direito do trabalho e as transformações do mundo do trabalho. Tese (Doutorado em Direito)-Universidade de São Paulo, São Paulo, 2021. Disponível em: https://www.teses.usp.br/teses/disponiveis/2/2138/tde-30032021-141732/publico/9430782_Tese_Parcial.pdf. Acesso em: 5 jun. 2025.

trabalhador. Segundo o autor, essa transferência pode gerar insegurança jurídica e vulnerabilidade, sobretudo em contextos de desemprego elevado e enfraquecimento das organizações sindicais.

Nesse contexto, a tese de doutorado de Medeiros⁶² oferece relevante contribuição ao destacar que a criação da figura do trabalhador hipersuficiente está inserida no contexto mais amplo das transformações produtivas da chamada "Sociedade 5.0", caracterizada pela hiperconectividade, automação e novas formas de organização do trabalho.

O autor⁶³ argumenta que, na prática, muitos desses trabalhadores se veem forçados a aceitar condições contratuais desfavoráveis, mesmo estando formalmente autorizados a negociar livremente. A necessidade de manter o emprego, a ausência de alternativas no mercado e a pressão exercida pelas empresas criam um ambiente em que a liberdade contratual se torna, muitas vezes, uma ficção.

A análise desenvolvida por Medeiros⁶⁴ propõe o conceito de dupla dimensão dignitária do trabalho 5.0, que engloba a dignidade compromissória, representada pelo nível "4S" (sustento, status, saúde e segurança) e dignidade emancipatória, que aponta para a liberdade do trabalho, o poder de autogestão de carreira e o potencial ilimitado de ganhos.

O setor da saúde, especialmente no que tange aos médicos, apresenta características que o tornam campo privilegiado para verificação empírica das tensões entre os critérios formais de hipersuficiência e a autonomia contratual real, visto que esses profissionais detêm obrigatoriamente formação em nível superior e, em parcela expressiva dos casos, auferem remuneração igual ou superior a duas vezes o teto do Regime Geral de Previdência Social (RGPS), enquadrando-se, formal e objetivamente, nos critérios estabelecidos pelo parágrafo único do art. 444 da CLT.

Em 2024, o teto do RGPS foi fixado em R\$ 7.786,02, de modo que o patamar mínimo para caracterização do trabalhador hipersuficiente corresponde a R\$ 15.572,04 mensais. Dados da Demografia Médica no Brasil 2023 indicam que o rendimento médio mensal dos médicos brasileiros, segundo declarações de Imposto de Renda à Receita Federal, foi de R\$ 30.100 em 2020 (último dado disponível), valor

⁶² MEDEIROS, Breno. **A sociedade 5.0 e o novo balizamento normativo das relações de trabalho no plano das empresas**. (Tese de Doutorado em Direito) – Universidade Nove de Julho, São Paulo, 2022. Disponível em: <https://bibliotecatede.uninove.br/handle/tede/3106> Acesso em: 11 jul. 2025.

⁶³ *Ibid.*

⁶⁴ *Idem.*

que, mesmo considerando correção monetária, permanece substancialmente superior ao limite legal estabelecido pela Reforma Trabalhista⁶⁵. O estudo aponta ainda que aproximadamente 78% dos médicos brasileiros declaram rendimentos superiores a duas vezes o teto do RGPS, o que sugere que a maior parte da categoria médica se enquadraria, ao menos em tese, na condição de hipersuficiente.

Essa constatação numérica, contudo, não reflete a heterogeneidade da categoria médica. A distribuição de rendimentos apresenta variações significativas segundo especialidade, tempo de formação, região geográfica e vinculação institucional. Médicos entre 19 e 30 anos de idade declararam rendimento médio mensal de R\$ 12.259, valor abaixo do critério de hipersuficiência, enquanto profissionais entre 51 e 60 anos alcançaram média de R\$ 41.253⁶⁶. Disparidades regionais também são expressivas: médicos do Distrito Federal registram renda média de R\$ 37.309, ao passo que na Bahia esse valor cai para R\$ 25.031, sendo que profissionais em capitais ganham, em média, 13,3% a mais que aqueles que atuam no interior⁶⁷.

A despeito dessa aparente conformidade formal de parcela expressiva da categoria médica aos requisitos da hipersuficiência, a análise da autonomia contratual efetiva revela assimetrias estruturais que comprometem a presunção de paridade negocial.

Médicos empregados em hospitais, clínicas e operadoras de planos de saúde, mesmo quando bem remunerados, permanecem submetidos à subordinação jurídica característica da relação de emprego, com controle de jornada, subordinação hierárquica e dependência econômica em relação ao tomador de serviços. A possibilidade formal de negociar individualmente condições contratuais previstas no art. 611-A da CLT – incluindo jornada de trabalho, intervalos, banco de horas, regime de sobreaviso e modalidade de registro de ponto – não se traduz, necessariamente, em poder de barganha real.

⁶⁵ SCHEFFER, Mário *et al.* **Demografia Médica no Brasil 2023**. São Paulo: FMUSP, AMB, 2023. 344 p., p. 161-162. Disponível em: <https://cbr.org.br/wp-content/uploads/2023/08/Demografia-Medica-no-Brasil-2023.pdf>. Acesso em: 10 nov. 2025.

⁶⁶ *Ibid.*, p. 164.

⁶⁷ *Ibid.*, 168.

Levi *et al.*⁶⁸ e Oliveira⁶⁹, ao analisarem as transformações nas relações de trabalho no setor da saúde após a Reforma Trabalhista, identificam que a figura do trabalhador hipersuficiente tem sido invocada por hospitais e operadoras de saúde como fundamento para a celebração de contratos individuais com cláusulas menos favoráveis do que aquelas previstas em convenções coletivas da categoria médica. A necessidade de manter o emprego em contexto de alta competitividade no mercado de trabalho médico, especialmente entre recém-formados e médicos com especialidades menos valorizadas, reduz significativamente a margem de recusa a condições contratuais impostas unilateralmente pelos empregadores.

A jurisprudência trabalhista tem validado acordos individuais com médicos enquadrados como hipersuficientes, mesmo em contextos de assimetria de poder, conforme demonstram decisões dos Tribunais Regionais do Trabalho.

Calvo e Reis⁷⁰, em estudo sobre a visão da jurisprudência trabalhista acerca do empregado hipersuficiente, analisaram decisões de todos os Tribunais Regionais do Trabalho e do Tribunal Superior do Trabalho entre 2017 e 2022, constatando que a aplicação do instituto ainda é minoritária, com poucos casos julgados em cada tribunal regional. Os autores observam que, quando o salário do empregado é inferior ao valor legalmente previsto, afasta-se imediatamente a figura do hipersuficiente, mas quando os requisitos formais são preenchidos, os julgadores tendem a validar os acordos individuais, mesmo sem análise aprofundada da existência de vícios de consentimento ou da efetiva paridade negocial.

A pesquisa identificou apenas um caso, no Tribunal Superior do Trabalho, em que houve reconhecimento expresso da hipersuficiência e homologação de acordo extrajudicial com quitação total do contrato de trabalho, o que sugere que a figura ainda não foi amplamente incorporada à prática decisória⁷¹.

A aplicação da hipersuficiência ao setor da saúde se fundamenta na constatação de que a mera capacidade financeira e o nível de instrução não eliminam

⁶⁸ Levi *et al.*, *op. cit.*

⁶⁹ OLIVEIRA, Renata Cerqueira Nabuco. O empregado “hipersuficiente” e os limites da liberdade negocial: uma análise a partir das perspectivas da autonomia e da vulnerabilidade. **Revista eletrônica da Escola Judicial do TRT da 6ª Região**, Recife, v. 2, n. 3, p. 290–313, jul./dez. 2022. Disponível em: <https://hdl.handle.net/20.500.12178/232519>. Acesso em: 17 jul. 2025.

⁷⁰ CALVO, Adriana; REIS, Rafael Henrique Mendes dos. A visão da jurisprudência trabalhista sobre a nova figura do empregado hipersuficiente trazida pela reforma trabalhista de 2017. **Revista eletrônica do Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região**, Curitiba, v. 12, n. 120, p. 238–251, maio 2023. Disponível em: <https://hdl.handle.net/20.500.12178/224659>. Acesso em: 17 jul. 2025.

⁷¹ Calvo; Reis, *op. cit.*, p. 241-242.

a subordinação inerente à relação de emprego. Médicos que recusam cláusulas contratuais desfavoráveis impostas por hospitais ou clínicas enfrentam o risco concreto de não serem contratados ou de terem seus contratos rescindidos, realidade que se acentua em contextos de desemprego elevado e saturação de determinadas especialidades médicas. A vulnerabilidade do trabalhador, nesse sentido, não decorre de incapacidade intelectual ou econômica, mas da dependência econômica em relação ao empregador, que detém o poder de admitir, dispensar e definir unilateralmente as condições de trabalho.

O debate em torno da hipersuficiência evidencia, portanto, uma tensão entre o princípio da autonomia da vontade e os fundamentos protetivos do Direito do Trabalho. Se, por um lado, é razoável reconhecer maior margem negocial a trabalhadores com elevado grau de instrução e remuneração, por outro, não se pode ignorar que a subordinação jurídica permanece como elemento estruturante da relação de emprego.

Dessa forma, a hipersuficiência, embora juridicamente consolidada, permanece controversa quanto à sua efetividade em garantir negociações justas. A doutrina majoritária alerta para o risco de que essa figura seja utilizada como instrumento de fragilização de direitos, especialmente em setores onde a pressão por contratações flexíveis é mais intensa, como no setor da saúde. A análise do setor evidencia que a figura do trabalhador hipersuficiente, embora aplicável a expressiva parcela da categoria médica em razão dos critérios objetivos de diploma superior e remuneração, não se traduz em autonomia contratual real. A heterogeneidade da categoria, a dependência estrutural em relação aos empregadores e a persistência da subordinação jurídica revelam que a presunção de paridade negocial estabelecida pela Reforma Trabalhista ignora as condições materiais das relações de trabalho. Essa desconexão entre critérios formais e realidade fática cria risco de precarização de direitos trabalhistas sob o argumento de liberdade contratual.

A tensão entre autonomia formal e proteção material, evidenciada na figura do trabalhador hipersuficiente e demonstrada de forma paradigmática no setor da saúde, revela um conflito principiológico mais profundo no ordenamento jurídico brasileiro: a necessidade de compatibilizar a livre iniciativa e a liberdade contratual, de um lado, com os princípios protetivos do Direito do Trabalho e a valorização social do trabalho, de outro. É a esse debate principiológico que se dedica a próxima seção.

1.4 PRINCÍPIOS CONSTITUCIONAIS EM TENSÃO: PROTEÇÃO AO TRABALHO VERSUS LIVRE INICIATIVA

A pejotização situa-se na encruzilhada entre dois conjuntos de princípios constitucionais aparentemente contrapostos: de um lado, a proteção ao trabalho, a vedação ao retrocesso social e a primazia da realidade; de outro, a livre iniciativa, a autonomia privada e a livre concorrência. Esta seção demonstra que esses princípios, longe de se esgotarem em tensões estéreis, reclamam uma **leitura integrativa** que reconheça sua complementaridade funcional e sua aptidão para coexistir em um ordenamento jurídico pluralista, desde que observados parâmetros materiais de implementação..

A Constituição Federal de 1988 estabelece, em seu art. 170, os fundamentos e princípios da ordem econômica brasileira. O dispositivo inaugura o Título VII ("Da Ordem Econômica e Financeira") com a seguinte redação: "Art. 170. A ordem econômica, fundada na valorização do trabalho humano e na livre iniciativa, tem por fim assegurar a todos existência digna, conforme os ditames da justiça social, observados os seguintes princípios: [...]"⁷².

O dispositivo revela escolha constitucional deliberada: a ordem econômica brasileira funda-se simultaneamente na valorização do trabalho humano e na livre iniciativa, estabelecendo dualidade de fundamentos. A valorização do trabalho significa que a atividade empresarial deve reconhecê-lo não como mero custo operacional, mas como elemento central da organização econômica e instrumento de promoção da dignidade humana⁷³.

A livre iniciativa, por sua vez, figura como fundamento tanto da República (art. 1º, IV) quanto da ordem econômica (art. 170, caput), expressando a liberdade de empreender e organizar atividades econômicas. Essa liberdade, contudo, não é

⁷² BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Diário Oficial da União: seção 1, Brasília, DF, 5 out. 1988, p. 1. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 21 nov. 2025.

⁷³ ARAÚJO, Jailton Macena de. Valor social do trabalho na Constituição Federal de 1988: instrumento de promoção de cidadania e de resistência à precarização. *Revista de Direito Brasileira*, São Paulo, v. 16, n. 7, p. 115-134, jan./abr. 2017. Disponível em: <http://www.indexlaw.org/index.php/rdb/article/download/3058/2788>. Acesso em: 17 jul. 2025.; VILLATORE, Marco Antônio César; FERRAZ, Miriam Olivia Knopik; QUETES, Regeane Bransin. O direito ao trabalho como elemento do mínimo existencial e a proteção em face do retrocesso social. *Revista da Pós-Graduação em Direito da UFC*, Fortaleza, v. 39, 2019. Disponível em: https://repositorio.ufc.br/bitstream/riufc/50977/1/2019_art_macvillatore_mokferraz_rbquetes.pdf. Acesso em: 17 jul. 2025.

absoluta: o próprio art. 170 estabelece que a ordem econômica tem por fim assegurar existência digna, conforme os ditames da justiça social.

Entre os princípios específicos da ordem econômica, destacam-se a função social da propriedade (art. 170, III), a livre concorrência (IV) e a redução das desigualdades regionais e sociais (VII). A função social da propriedade, inclusive dos meios de produção, exige no âmbito laboral não apenas o cumprimento das obrigações legais, mas a garantia de ambiente de trabalho digno⁷⁴.

A livre concorrência (art. 170, IV) assegura ambiente competitivo, mas pode gerar pressões por redução de custos trabalhistas, estimulando práticas como a pejetização. Já o princípio da redução das desigualdades (VII) reforça que a ordem econômica deve contribuir para a inclusão social e a distribuição mais equitativa da riqueza⁷⁵.

Cumprir examinar como a Constituição de 1988 estruturou a proteção jurídica do trabalho como direito fundamental social. O art. 6º da Constituição Federal⁷⁶ inscreve expressamente o trabalho no rol dos direitos sociais fundamentais. Já o art. 7º, em seus trinta e quatro incisos, estabelece um catálogo abrangente de direitos trabalhistas que representam o chamado patamar mínimo civilizatório, destinado a assegurar condições dignas de trabalho como desdobramento do princípio da dignidade da pessoa humana (CF, art. 1º, III). Esses direitos não são meras recomendações programáticas, mas normas jurídicas de aplicação imediata, conferindo aos trabalhadores posições jurídicas subjetivas exigíveis perante o Estado e os empregadores.

O princípio da proteção, matriz do Direito do Trabalho, visa retificar no plano jurídico o desequilíbrio fático do contrato de trabalho⁷⁷. Desdobra-se em três dimensões: o *in dubio pro operario* (solução mais favorável ao trabalhador em caso de dúvida), a norma mais favorável (prevalência da fonte que confere maior proteção) e a condição mais benéfica (irredutibilidade de direitos já incorporados). Como dito por Vólia Bonfim Cassar⁷⁸:

⁷⁴ PAYÃO, Jordana Viana; SANTIAGO, Mariana Ribeiro. A função social e solidária da empresa no âmbito das relações de trabalho. Revista do Programa de Pós-Graduação em Direito da UFC, **Fortaleza**, v. 36.2, p. 243-267, jul./dez. 2016. Disponível em: https://repositorio.ufc.br/bitstream/riufc/28203/1/2016_art_jvpayao.pdf. Acesso em: 17 jul. 2025.

⁷⁵ Araújo, *op. cit.*

⁷⁶ Brasil, *op. cit.*, 1988.

⁷⁷ Delgado, *op. cit.*

⁷⁸ CASSAR, Vólia Bonfim. **Direito do Trabalho**. 4. Ed. São Paulo: Método, 2017, p. 169.

para compensar esta desproporcionalidade econômica desfavorável ao empregado, o Direito do Trabalho lhe destinou uma maior proteção jurídica. Assim, o procedimento lógico de corrigir as desigualdades é criar outras desigualdades.

Villatore, Ferraz e Quetes⁷⁹ afirmam que os direitos sociais trabalhistas possuem natureza constitucional e indisponível, sendo vedada sua renúncia ou negociação que resulte em retrocesso social. Ainda que o ordenamento permita certa flexibilização nas relações de trabalho, sobretudo após a Reforma Trabalhista de 2017, essa margem de ajuste não pode violar o núcleo essencial de proteção instituído pela Constituição Federal.

O princípio da primazia da realidade determina que os fatos prevaleçam sobre a forma, impedindo que a formalização jurídica oculte relações de emprego. Esse princípio é especialmente relevante na pejetização: quando presentes os elementos clássicos da relação de emprego (subordinação, pessoalidade, habitualidade e onerosidade), ainda que o trabalhador atue formalmente como "prestador PJ", cabe a desconsideração da forma contratual e o reconhecimento do vínculo empregatício.

Esses princípios – proteção, vedação ao retrocesso e primazia da realidade – formam barreira contra iniciativas que precarizem as condições de trabalho. Entretanto, essa proteção não opera de maneira absoluta. A livre iniciativa, consagrada tanto como fundamento da República (art. 1º, IV) quanto da ordem econômica (art. 170, caput), revela a centralidade que o constituinte de 1988 atribuiu à liberdade econômica. Trata-se de manifestação do direito de liberdade em sua dimensão econômica, configurando direito fundamental implícito⁸⁰.

Barroso⁸¹ demonstra que esse princípio se desdobra em elementos concretos que lhe conferem densidade normativa: "pode ser decomposto em alguns elementos que lhe dão conteúdo, todos eles desdobrados no texto constitucional". O primeiro é a propriedade privada, assegurada tanto como direito individual (CF, art. 5º, XXII)

⁷⁹ Villatore; Ferraz; Quetes, *op. cit.*, p. 164.

⁸⁰ AMARAL NETO, Francisco dos Santos. A liberdade de iniciativa econômica. Fundamento, natureza e garantia constitucional. **Revista de informação legislativa**. Brasília n. 92, dez/1986. Disponível em: <https://www2.senado.leg.br/bdsf/bitstream/handle/id/181737/000427077.pdf?sequence=3>. Acesso em: 19 ago. 2022.

⁸¹ BARROSO, Luís Roberto. A ordem econômica constitucional e os limites à atuação estatal no controle de preços. **Revista de Direito Administrativo**, Rio de Janeiro, v. 226, p. 187-212, out./dez. 2001, p. 189. Disponível em: <https://periodicos.fgv.br/rda/article/download/47240/44652>. Acesso em: 13 nov. 2024.

quanto como princípio da ordem econômica (CF, art. 170, II). Em segundo lugar, integra o núcleo da livre iniciativa a liberdade de empresa, "conceito materializado no parágrafo único do art. 170, que assegura a todos o livre exercício de qualquer atividade econômica, independentemente de autorização". O terceiro elemento é a livre concorrência, que constitui "lastro para a faculdade de o empreendedor estabelecer os seus preços, que não de ser determinados pelo mercado, em ambiente competitivo (CF, art. 170, IV)". Por fim:

é da essência do regime de livre iniciativa a liberdade de contratar, decorrência lógica do princípio da legalidade, fundamento das demais liberdades, pelo qual ninguém será obrigado a fazer ou deixar de fazer alguma coisa senão em virtude de lei (CF, art. 5º, II).

A liberdade de contratar, ou autonomia privada, constitui o instrumento pelo qual os agentes econômicos exercem a livre iniciativa. Trata-se da capacidade de autorregular interesses mediante contratos, desde que respeitados os limites constitucionais, notadamente a função social, a boa-fé objetiva e a dignidade humana⁸². No contexto empresarial, a livre iniciativa traduz-se na prerrogativa de definir os termos das relações contratuais com ampla discricionariedade, constituindo "decisão política fundamental" que não pode ser arbitrariamente esvaziada⁸³.

Essa centralidade tem implicações diretas para a pejetização: se a Constituição assegura liberdade contratual, inclusive mediante pessoas jurídicas, também impõe que tal liberdade respeite a valorização do trabalho e os direitos fundamentais sociais. O desafio hermenêutico reside em definir os limites da autonomia privada sem anular a liberdade econômica.

A aparente tensão entre valorização do trabalho e livre iniciativa decorre de leitura fragmentada que ignora o postulado da unidade da Constituição. Como observa Barroso⁸⁴ "nenhum princípio é absoluto", devendo ambos ser ponderados no caso concreto.

A Constituição de 1988 não estabeleceu uma hierarquia rígida entre os princípios da ordem econômica, mas determinou que todos eles concorram, de forma

⁸² RECKZIEGEL, Janaína; FABRO, Roni Edson. Autonomia da vontade e autonomia privada no sistema jurídico brasileiro. **Revista de Direito Brasileira**, São Paulo, ano 4, v. 8, p. 161-176, maio/ago. 2014. Disponível em: <http://indexlaw.org/index.php/rdb/article/download/2888/2690>. Acesso em: 13 nov. 2024.

⁸³ Barroso, *op. cit.*, 2001, p. 188.

⁸⁴ *Ibid.*, p. 191.

harmônica, para assegurar a todos existência digna, conforme os ditames da justiça social (art. 170, caput). A convivência entre esses princípios exige o emprego de técnicas de harmonização que permitam a otimização de ambos os valores no caso concreto, sem que nenhum deles seja inteiramente sacrificado.

A ponderação constitui o instrumento adequado para resolver tensões entre princípios de igual hierarquia. No âmbito da ordem econômica, o intérprete deve buscar "concessões recíprocas, de modo a produzir-se um resultado socialmente desejável, sacrificando o mínimo de cada um dos princípios em oposição"⁸⁵. Todavia, encontra limites no conteúdo mínimo de cada princípio: o desafio consiste em preservar o núcleo essencial de ambos, mesmo nas situações de tensão (Barroso, 2001, p. 192).

No contexto da pejetização, a compatibilização exige reconhecer a legitimidade de ambas as posições: trabalhadores têm direito à proteção justralhista quando presentes os elementos da relação de emprego; agentes econômicos têm direito à livre iniciativa mediante contratação de prestadores constituídos como pessoas jurídicas, desde que não configure fraude. A solução reside na definição de critérios objetivos que permitam distinguir o exercício legítimo da livre iniciativa da utilização fraudulenta da forma contratual, tarefa que será examinada na seção 3, considerando fatores como subordinação, pessoalidade, habitualidade, autonomia e assimetria de poder.

A compatibilização entre valorização do trabalho e livre iniciativa não implica prevalência automática de um princípio, mas ponderação à luz das circunstâncias concretas. Essa ponderação, no entanto, não pode prescindir da análise jurisprudencial dos tribunais superiores, o que se fará a seguir.

⁸⁵ *Idem*, p. 191.

2 O MODELO NEGOCIAL DO TRABALHO MÉDICO NO BRASIL

2.1 AUTONOMIA TÉCNICA, RESPONSABILIDADE E PLURALIDADE DE VÍNCULOS DO MÉDICO

A medicina é profissão regulada, caracterizada pela autonomia técnica na tomada de decisões clínicas. O Código de Ética Médica (CFM), estabelecido pela Resolução CFM nº 2.217/2018, institui em seus Princípios Fundamentais que "o alvo de toda a atenção do médico é a saúde do ser humano, em benefício da qual deverá agir com o máximo de zelo e o melhor de sua capacidade profissional" (Princípio II) e que "o médico exercerá sua profissão com autonomia, não sendo obrigado a prestar serviços que contrariem os ditames de sua consciência" (Princípio VII)⁸⁶.

Essa autonomia técnica manifesta-se na liberdade de decisão sobre diagnóstico, tratamento e procedimentos, conforme o Princípio XVI do Código de Ética:

Nenhuma disposição estatutária ou regimental de hospital ou de instituição, pública ou privada, limitará a escolha, pelo médico, dos meios cientificamente reconhecidos a serem praticados para estabelecer o diagnóstico e executar o tratamento, salvo quando em benefício do paciente⁸⁷.

Trata-se de autonomia profissional assegurada pela natureza técnica e intelectual da atividade, que exige juízo clínico especializado insubstituível⁸⁸.

A regulação profissional da medicina no Brasil estrutura-se por meio do Conselho Federal de Medicina (CFM) e dos Conselhos Regionais de Medicina (CRMs), criados pela Lei nº 3.268/1957. Conforme o art. 2º dessa lei,

O Conselho Federal e os Conselhos Regionais de Medicina são os órgãos supervisores da ética profissional em toda a República e ao mesmo tempo, julgadores e disciplinadores da classe médica, cabendo-lhes zelar e trabalhar por todos os meios ao seu alcance, pelo perfeito desempenho ético da medicina e pelo prestígio e bom conceito da profissão e dos que a exerçam legalmente⁸⁹.

⁸⁶ CONSELHO FEDERAL DE MEDICINA. **Resolução CFM nº 2.217, de 27 de setembro de 2018.** Aprova o Código de Ética Médica. Diário Oficial da União, Brasília, DF, 1 nov. 2018, p. 1. Disponível em: <https://portal.cfm.org.br/images/PDF/cem2019.pdf>. Acesso em: 24 nov. 2025.

⁸⁷ *Ibid.*, p. 16.

⁸⁸ *Idem.*

⁸⁹ BRASIL. **Lei nº 3.268, de 30 de setembro de 1957.** Dispõe sobre os Conselhos de Medicina e dá outras providências. Diário Oficial da União, Brasília, DF, 1 out. 1957. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l3268.htm. Acesso em: 24 nov. 2025.

O art. 5º, alínea "d", da Lei nº 3.268/1957 estabelece como atribuição do CFM "votar e alterar o Código de Deontologia Médica, ouvidos os Conselhos Regionais", conferindo à autarquia poder normativo para estabelecer as regras éticas que governam a profissão⁹⁰.

O Código de Ética Médica (Resolução CFM nº 2.217/2018) constitui, assim, norma deontológica com força vinculante sobre todos os médicos regularmente inscritos, estabelecendo 26 Princípios Fundamentais e 117 normas deontológicas que delimitam o exercício lícito da medicina⁹¹.

Entre essas normas, destaca-se o art. 22 do Código de Ética Médica, que estabelece: "É vedado ao médico deixar de obter consentimento do paciente ou de seu representante legal após esclarecê-lo sobre o procedimento a ser realizado, salvo em caso de risco iminente de morte"⁹². A obrigação de obter consentimento informado ilustra a natureza personalíssima da relação médico-paciente, fundada em confiança e informação qualificada, elementos que diferenciam a atividade médica de serviços técnicos convencionais⁹³.

O Princípio XIX do Código de Ética reforça essa dimensão personalíssima: "O médico se responsabilizará, em caráter pessoal e nunca presumido, pelos seus atos profissionais, resultantes de relação particular de confiança e executados com diligência, competência e prudência"⁹⁴. Essa responsabilidade pessoal fundamenta-se na autonomia técnica: o médico responde individualmente por suas decisões clínicas precisamente porque detém liberdade profissional para tomá-las.

As transformações estruturais da medicina ao longo do século XX alteraram profundamente o significado da autonomia médica. Ribeiro e Schraiber⁹⁵ conceituam a autonomia médica em duas dimensões: como trabalho social inserido nas relações de produção capitalistas (limitações estruturais) e como serviço caracterizado pela independência técnica e autorregulação profissional (liberdade de decisão clínica). A primeira dimensão reconhece que a medicina está inserida em relações de produção

⁹⁰ Brasil, *op. cit.*, 1957, p. 1.

⁹¹ Conselho Federal De Medicina, *op. cit.*, 2018.

⁹² *Ibid.*, p. 27.

⁹³ *Ibid.*

⁹⁴ *Idem.*

⁹⁵ RIBEIRO, José Mendes; SCHRAIBER, Lília Blima. A autonomia e o trabalho em medicina. **Cadernos de Saúde Pública**, Rio de Janeiro, v. 10, n. 2, p. 190-199, abr./jun. 1994, p. 198. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/csp/a/yMndS6HzJTQfBxLQz7kQhHx/?format=pdf&lang=pt>. Acesso em: 21 nov. 2025.

capitalistas, sujeita a limitações estruturais. A segunda refere-se à independência técnica (liberdade de decisão clínica) e à autorregulação profissional. Essa autonomia técnica, contudo, não se confunde com autonomia negocial ou econômica, nem é incompatível com o vínculo empregatício.

A responsabilidade civil do médico caracteriza-se pela natureza subjetiva, fundamentada na verificação de culpa. O art. 951 do Código Civil estabelece:

O disposto nos arts. 948, 949 e 950 aplica-se ainda no caso de indenização devida por aquele que, no exercício de atividade profissional, por negligência, imprudência ou imperícia, causar a morte do paciente, agravar-lhe o mal, causar-lhe lesão, ou inabilitá-lo para o trabalho⁹⁶.

Esse dispositivo consagra o regime de responsabilidade subjetiva para profissionais liberais, exigindo demonstração de conduta culposa (negligência, imprudência ou imperícia), dano e nexo causal.

O art. 14, § 4º, do Código de Defesa do Consumidor (Lei nº 8.078/1990) reafirma esse regime: "A responsabilidade pessoal dos profissionais liberais será apurada mediante a verificação de culpa"⁹⁷. Diferentemente da regra geral de responsabilidade objetiva aplicável aos fornecedores de serviços (art. 14, caput, do CDC), os profissionais liberais, incluindo médicos, submetem-se à responsabilidade subjetiva, com ônus da prova da culpa recaindo sobre o paciente.

Souza Netto, Kfourir e Zambão⁹⁸ esclarecem que a responsabilidade civil médica é de natureza subjetiva, fundamentada na teoria da culpa. Depende da caracterização de: (1) ação ou omissão culposa (negligência, imprudência ou imperícia); (2) dano ao paciente; (3) nexo causal entre a conduta e o dano. Essa natureza subjetiva vincula-se à autonomia técnica: precisamente porque o médico detém liberdade profissional para decisões clínicas, responde pessoalmente quando atua com culpa, mas não se lhe pode imputar responsabilidade objetiva pelos riscos inerentes à atividade médica.

⁹⁶ BRASIL. **Lei nº 10.406, de 10 de janeiro de 2002**. Institui o Código Civil. Diário Oficial da União, Brasília, DF, 11 jan. 2002, p. 1. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/L10406compilada.htm. Acesso em: 24 nov. 2025.

⁹⁷ BRASIL. **Lei nº 8.078, de 11 de setembro de 1990**. Dispõe sobre a proteção do consumidor e dá outras providências. Diário Oficial da União, Brasília, DF, 12 set. 1990. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8078compilado.htm. Acesso em: 24 nov. 2025.

⁹⁸ SOUZA NETTO, José Laurindo de; KFOURI, Gustavo Swain; ZAMBÃO, Lara Helena Luiza. Responsabilidade Civil Médica na Bioética. **Revista Jurídica Gralha Azul**, Curitiba, v. 1, n. 1, p. 89-99, 2025, p. 92-94. Disponível em: <https://revista.tjpr.jus.br/gralhaazul/article/download/268/204>. Acesso em: 24 nov. 2025.

A distinção entre obrigação de meio e obrigação de resultado constitui elemento fundamental do regime de responsabilidade civil médica. Souza Netto, Kfoury e Zambão explicam: “A primeira, regra geral na medicina, impõe o dever de diligência e técnica, sem garantia de sucesso; a segunda, excepcional (e.g., cirurgia estética), implica o compromisso com um fim específico, gerando presunção de culpa se não atingido”⁹⁹.

Essa distinção tem consequências jurídicas relevantes: nas obrigações de meio, que constituem a regra geral da atividade médica, o simples insucesso terapêutico não configura inadimplemento contratual ou ato ilícito, sendo necessário demonstrar que o médico não empregou a diligência exigível segundo o estado da arte médica. Nas obrigações de resultado, excepcionais, o não alcance do resultado prometido inverte o ônus da prova, presumindo-se a culpa do profissional salvo demonstração de causa excludente de responsabilidade.

O regime de responsabilidade civil subjetiva, associado à natureza predominantemente de meio da obrigação médica, reforça a centralidade da autonomia técnica: o médico é julgado não pelos resultados alcançados, mas pela observância dos deveres de diligência, competência e prudência no exercício de sua arte, conforme estabelecido no Princípio XIX do Código de Ética Médica¹⁰⁰. A responsabilidade pessoal e intransferível do médico por seus atos profissionais, prevista tanto no art. 951 do Código Civil¹⁰¹ quanto no art. 14, §4º, do Código de Defesa do Consumidor¹⁰², constitui característica distintiva da profissão, que persiste independentemente do contexto organizacional ou contratual em que a atividade se desenvolve.

O mercado de trabalho médico no Brasil estruturou-se historicamente por formas contratuais plurais. Gomes demonstra que a medicina liberal no Brasil se constituiu “de forma efêmera e bastante contraditória”¹⁰³: diferentemente dos países

⁹⁹ *Ibid.*, p. 92-94.

¹⁰⁰ Conselho Federal de Medicina, *op. cit.*, 2018.

¹⁰¹ Brasil, *op. cit.*, 2002.

¹⁰² Brasil, *op. cit.*, 1990.

¹⁰³ GOMES, Rogério Miranda. **Trabalho médico e alienação**: as transformações das práticas médicas e suas implicações para os processos de humanização/desumanização do trabalho em saúde. 2010. 456 f. Tese (Doutorado em Ciências) – Programa de Medicina Preventiva, Faculdade de Medicina, Universidade de São Paulo, São Paulo, 2010, p. 41. Disponível em: <https://www.teses.usp.br/teses/disponiveis/5/5137/tde-04112010-112608/publico/RogérioMirandaGomes.pdf>. Acesso em: 20 nov. 2025.

centrais, o modelo liberal conviveu desde cedo com assalariamento e contratação institucional.

A partir de 1920, com as Caixas de Aposentadorias e Pensões (CAPs), iniciou-se a combinação de práticas liberais e assalariadas¹⁰⁴, processo que se aprofundou com os IAPs, o INPS e o SUS. Gomes observa que "a maioria dos médicos possui uma diversificação razoável de atividades e vínculos no mercado de trabalho, sendo o consultório um componente dessa diversidade"¹⁰⁵, mantendo-se a tendência ao assalariamento tanto na esfera pública (69,7%) quanto na esfera privada (53,8%)¹⁰⁶.

As formas tradicionais de contratação médica no Brasil contemporâneo classificam-se em cinco modalidades: a) emprego público estatutário ou celetista, forma mais estável com garantias de concurso e direitos plenos (69,7% dos médicos¹⁰⁷); b) emprego privado celetista em hospitais e clínicas, com direitos trabalhistas mas menor estabilidade¹⁰⁸; c) trabalho autônomo em consultório particular, em declínio relativo diante dos custos e concorrência¹⁰⁹; d) credenciamento a planos de saúde e cooperativas, com remuneração por procedimento que Gomes denomina "salário por peça"¹¹⁰, configurando assalariamento disfarçado; e) plantões médicos (12 ou 24 horas), forma flexível e precária com rotatividade elevada e remuneração reduzida.

A multiplicação de vínculos constitui característica estrutural do mercado de trabalho médico brasileiro. Pesquisa realizada durante a pandemia de COVID-19 com 1.183 médicos em São Paulo e Maranhão revelou que a maioria dos entrevistados declarou múltiplos vínculos e locais de trabalho: 87% possuíam dedicação parcial ou integral ao Sistema Único de Saúde (SUS), enquanto 74,5% tinham atuação parcial ou exclusiva no setor privado, evidenciando sobreposição estrutural entre os setores¹¹¹.

A multiplicidade de vínculos manifesta-se também entre médicos residentes: cerca de 70% realizam plantões extras fora das atividades do programa de residência

¹⁰⁴ *Ibid.*, p. 41.

¹⁰⁵ *Idem*, p. 60.

¹⁰⁶ *Idem*, p. 58-59.

¹⁰⁷ *Idem*, p. 65.

¹⁰⁸ *Idem*, p. 59; 65.

¹⁰⁹ *Idem*, p. 60.

¹¹⁰ *Idem*, p. 67-68.

¹¹¹ Scheffer, *et al.*, op. cit., 2023, p. 191-192.

médica, dedicando em média 20 horas semanais a essas atividades, além das 79 horas semanais formalmente dedicadas ao programa de formação¹¹².

Essa pluralidade de vínculos não constitui escolha por diversificação profissional, mas resposta estrutural à precarização. Os médicos combinam plantões em múltiplos estabelecimentos, atuação no serviço público, credenciamento a planos de saúde e, quando possível, manutenção de consultório particular. A autonomia técnica para decisões clínicas coexiste, assim, com dependência econômica estrutural de múltiplas fontes de renda, nenhuma delas isoladamente suficiente para garantir remuneração adequada¹¹³.

A autonomia técnica, o regime de responsabilidade civil pessoal e a estrutura de múltiplos vínculos simultâneos configuram particularidades da atividade médica que a distinguem de outras categorias profissionais. Essas características fornecem o contexto específico no qual se desenvolvem diferentes modalidades contratuais de prestação de serviços médicos, incluindo a contratação por meio de pessoa jurídica. A compreensão dessas particularidades é essencial para a análise dos fundamentos legais e éticos da prestação autônoma de serviços médicos, objeto da próxima seção.

2.2 O MÉDICO COMO PRESTADOR DE SERVIÇOS: FUNDAMENTOS LEGAIS E ÉTICOS

A Constituição Federal de 1988 consagra princípios que fundamentam o exercício da atividade médica de forma autônoma ou liberal. O art. 1º, inciso IV, estabelece como fundamentos da República Federativa do Brasil "os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa"¹¹⁴, consagrando a coexistência harmônica entre proteção do trabalho e liberdade econômica. Essa dualidade normativa não configura antagonismo, mas complementaridade: ambos os princípios compõem os fundamentos da ordem econômica e social, impondo ao intérprete o desafio de harmonizá-los nas situações concretas.

¹¹² *Ibid.*, p. 154.

¹¹³ MATOS, Marcos Vinícius Mesquita. **Precarização do trabalho médico**: uma análise jurídica sobre causa e efeito. 2024. 105 f. Dissertação (Mestrado em Direito) – Programa de Pós-Graduação em Direito, Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais, Belo Horizonte, 2024, p. 75. Disponível em: https://bib.pucminas.br/teses/Direito_MarcosViniciusMesquitaMatos_30929_TextoCompleto.pdf. Acesso em: 15 nov. 2025.

¹¹⁴ Brasil, *op. cit.*, 1988. Art. 1º, IV.

O art. 5º, inciso XIII, da Constituição Federal assegura que "é livre o exercício de qualquer trabalho, ofício ou profissão, atendidas as qualificações profissionais que a lei estabelecer"¹¹⁵. Esse dispositivo garante ao médico devidamente habilitado o direito fundamental de exercer sua profissão nas formas que julgar adequadas, desde que observados os requisitos legais de qualificação e registro profissional. A liberdade de exercício profissional constitui direito fundamental que não pode ser arbitrariamente restringido, salvo mediante lei específica que estabeleça limitações justificadas por razões de interesse público.

O art. 170 da Constituição Federal complementa esse arcabouço ao estabelecer que "a ordem econômica, fundada na valorização do trabalho humano e na livre iniciativa, tem por fim assegurar a todos existência digna, conforme os ditames da justiça social"¹¹⁶. A livre iniciativa não se restringe à atividade empresarial em sentido estrito, abrangendo também o trabalho autônomo e a prestação de serviços profissionais por conta própria. A liberdade econômica, compreendida como extensão dos direitos humanos clássicos ao campo das relações econômicas, assegura garantias de livre mercado em conformidade com os princípios constitucionais¹¹⁷.

Essa configuração constitucional evidencia que não há, em abstrato, incompatibilidade entre a atividade médica e formas contratuais de natureza civil ou empresarial. A Constituição assegura tanto a proteção dos direitos trabalhistas quanto a liberdade de exercício profissional autônomo, cabendo à análise do caso concreto determinar qual regime jurídico se aplica. Como observa José Afonso da Silva¹¹⁸, o trabalho foi elevado à condição de princípio fundamental da ordem econômica, reconhecendo seu papel central na estruturação de uma sociedade justa e solidária, enquanto a livre iniciativa garante à pessoa humana os fundamentos de sua autonomia e as condições necessárias para uma existência digna.

O Código Civil de 2002 disciplina o contrato de prestação de serviços nos art. 593 a 609, estabelecendo as bases normativas para relações de trabalho não regidas pela Consolidação das Leis do Trabalho. O art. 593 estabelece que "a prestação de

¹¹⁵ BRASIL, *op. cit.*, 1988. Art. 5º, XIII.

¹¹⁶ *Ibid.*, Art. 170, caput.

¹¹⁷ BRASIL. Ministério da Economia; Advocacia-Geral da União; Ministério da Justiça e Segurança Pública. **Exposição de Motivos- EMI nº 00083/2019 ME AGU MJSP**. Brasília, 11 de abril de 2019. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2019/Exm/Exm-MP-881-19.pdf. Acesso em: 28 out. 2025.

¹¹⁸ SILVA, José Afonso da. **Comentário Contextual à Constituição**. São Paulo. Malheiros, 2007, p. 39.

serviço, que não estiver sujeita às leis trabalhistas ou a lei especial, reger-se-á pelas disposições deste Capítulo"¹¹⁹. Essa norma consagra a coexistência de dois regimes jurídicos distintos para disciplinar o trabalho: o regime trabalhista (CLT) e o regime civil (Código Civil), aplicáveis conforme as características fáticas da relação estabelecida.

No contexto das relações de trabalho contemporâneas, tem-se observado a contratação de trabalhadores mediante a constituição de empresa individual, afastando-se da formalização do vínculo empregatício tradicional. Nesse modelo, o trabalho é prestado não pela pessoa física diretamente, mas por meio da pessoa jurídica criada para esse fim específico, resultando em relação de natureza empresarial em vez de trabalhista. Particularmente nos casos de trabalho não habitual ou temporário, essa relação tem sido amparada pelo Código Civil de 2002, dispensando a assinatura da carteira de trabalho.

A Lei nº 11.196/2005, em seu art. 129, estabelece regime específico para a prestação de serviços intelectuais por meio de pessoa jurídica:

Art. 129. Para fins fiscais e previdenciários, a prestação de serviços intelectuais, inclusive os de natureza científica, artística ou cultural, em caráter personalíssimo ou não, com ou sem a designação de quaisquer obrigações a sócios ou empregados da sociedade prestadora de serviços, quando por esta realizada, se sujeita tão somente à legislação aplicável às pessoas jurídicas, sem prejuízo da observância do disposto no art. 50 da Lei nº 10.406, de 10 de janeiro de 2002 - Código Civil¹²⁰.

Esse dispositivo reconhece a possibilidade jurídica de prestação de serviços intelectuais, incluindo serviços médicos, por meio de pessoa jurídica, estabelecendo que tal relação sujeita-se à legislação aplicável às pessoas jurídicas. A ressalva ao art. 50 do Código Civil, que trata da desconsideração da personalidade jurídica¹²¹, evidencia que a licitude dessa forma contratual depende da ausência de abuso ou fraude.

A autonomia das partes constitui princípio fundamental do direito civil, permitindo que profissionais e contratantes ajustem livremente obrigações, prazos e remunerações, desde que respeitadas a lei, a ordem pública e os bons costumes. Essa autonomia, contudo, não é absoluta: encontra limites na função social do contrato e na vedação ao abuso de direito, princípios que impedem que a liberdade

¹¹⁹ Brasil, *op. cit.*, 2002.

¹²⁰ Brasil, *op. cit.*, 2005, Art. 129.

¹²¹ Brasil, *op. cit.*, 2002.

contratual seja utilizada para fraudar normas de ordem pública ou violar direitos fundamentais¹²².

A responsabilidade técnica do médico como prestador de serviço advém da necessidade de qualificação profissional devidamente registrada no Conselho Regional de Medicina e da conformidade com as normas éticas e técnicas do exercício profissional. Como visto, o regime de responsabilidade civil médica caracteriza-se pela natureza subjetiva, exigindo demonstração de culpa (art. 951 do Código Civil e art. 14, §4º, do Código de Defesa do Consumidor). Essa responsabilidade pessoal e intransferível aplica-se independentemente da forma contratual pela qual o médico presta serviços, seja como empregado, autônomo ou por meio de pessoa jurídica.

Ainda que nem toda contratação via pessoa jurídica configure irregularidade, o problema surge quando há intenção deliberada de fraudar a legislação trabalhista, substituindo contrato de trabalho por contrato civil com o objetivo de burlar direitos fundamentais do trabalhador. Essa conduta caracteriza-se como infração, por explorar lacunas legais para transferir responsabilidades e despesas ao contratado, desvirtuando a real natureza da prestação de serviços. A contratação de pessoas jurídicas para a prestação de serviços representa concepção estranha à tradição jurídica trabalhista brasileira, que, conforme estabelece o art. 3º da CLT¹²³, exige para a configuração do vínculo empregatício o preenchimento simultâneo de cinco elementos: prestação de serviços por pessoa física, pessoalidade, não eventualidade, subordinação e onerosidade.

O exercício da medicina no Brasil está sujeito a regulação profissional específica estabelecida pela Lei nº 3.268/1957, que criou o Conselho Federal de Medicina e os Conselhos Regionais de Medicina¹²⁴. O art. 17 dessa lei estabelece requisito essencial para o exercício legal da medicina:

Art. 17. Os médicos só poderão exercer legalmente a medicina, em qualquer de seus ramos ou especialidades, após o prévio registro de seus títulos, diplomas, certificados ou cartas no Ministério da Educação e Cultura e de sua inscrição no Conselho Regional de Medicina, sob cuja jurisdição se achar o local de sua atividade.

¹²² SANDRI, Jussara Schmitt. Função social do contrato. Conceito. Natureza jurídica e fundamentos. **Revista do Direito Público**, Londrina, v. 6, n. 2, p. 127-133, ago./set. 2011. Disponível em: <https://doi.org/10.5433/1980-511X.2011v6n2p120>. Acesso em: 27 nov. 2024.

¹²³ BRASIL. **Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943**. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Diário Oficial da União, Rio de Janeiro, 9 ago. 1943. Art. 3º Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 28 out. 2025.

¹²⁴ Brasil, *op. cit.*, 1957.

Embora conste na Classificação Brasileira de Ocupações e seja mencionado em diversas leis brasileiras, como a Lei nº 6.932/1981 (médico residente)¹²⁵ e a Lei nº 12.842/2013 (sobre o exercício da Medicina)¹²⁶, não existe legislação que classifique de forma exaustiva o que configura profissional médico. Assim, a classificação jurídica mais adequada para profissional da medicina é aquela que se baseia na comprovação documental de sua qualificação técnica, devidamente registrada no Conselho Regional de Medicina competente.

O Código de Ética Médica (Resolução CFM nº 2.217/2018)¹²⁷ estabelece 26 Princípios Fundamentais que delimitam o exercício lícito da profissão. Entre esses princípios, destacam-se para a presente análise:

1. Princípio VII: "O médico exercerá sua profissão com autonomia, não sendo obrigado a prestar serviços que contrariem os ditames de sua consciência ou a quem não deseje, excetuadas as situações de ausência de outro médico, em caso de urgência ou emergência, ou quando sua recusa possa trazer danos à saúde do paciente".
2. Princípio VIII: "O médico não pode, em nenhuma circunstância ou sob nenhum pretexto, renunciar à sua liberdade profissional, nem permitir quaisquer restrições ou imposições que possam prejudicar a eficiência e a correção de seu trabalho".
3. Princípio XVI: "Nenhuma disposição estatutária ou regimental de hospital ou de instituição, pública ou privada, limitará a escolha, pelo médico, dos meios cientificamente reconhecidos a serem praticados para estabelecer o diagnóstico e executar o tratamento, salvo quando em benefício do paciente".

Esses princípios consagram a impossibilidade de interferência administrativa indevida na conduta técnica do médico. A autonomia profissional para decisões clínicas constitui núcleo irredutível da atividade médica, protegido pela regulação ética independentemente da forma contratual pela qual os serviços são prestados.

¹²⁵ BRASIL. **Lei nº 6.932, de 7 de julho de 1981**. Dispõe sobre as atividades do médico residente e dá outras providências. Diário Oficial da União, Brasília, DF, 9 jul. 1981. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l6932.htm. Acesso em: 28 out. 2025.

¹²⁶ BRASIL. **Lei nº 12.842, de 10 de julho de 2013**. Dispõe sobre o exercício da Medicina. Diário Oficial da União, Brasília, DF, 11 jul. 2013. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2013/lei/l12842.htm. Acesso em: 28 out. 2025.

¹²⁷ Conselho Federal de Medicina, *op. cit.*

Hospitais e clínicas não podem impor ao médico condutas técnicas que contrariem sua avaliação clínica ou que restrinjam sua liberdade profissional, sob pena de violação dos princípios éticos da profissão.

Essa proteção ética da autonomia técnica, contudo, não se confunde com autonomia negocial ou econômica. Há descompasso entre o discurso de liberdade contratual e a realidade das relações laborais na saúde privada, onde a lógica empresarial frequentemente se sobrepõe à lógica da dignidade do trabalho¹²⁸. Profissionais da medicina, embora altamente qualificados, muitas vezes se veem diante de imposições institucionais que os forçam a aderir a modelos de contratação por pessoa jurídica. O argumento da autonomia profissional, nesse contexto, perde força frente às exigências das clínicas e hospitais, que determinam horários, protocolos administrativos, formas de remuneração e até mesmo cláusulas de exclusividade.

Isso é particularmente sensível em profissões regulamentadas, como a medicina, nas quais a responsabilidade técnica e os riscos envolvidos são elevados. A utilização da forma jurídica como subterfúgio para mascarar subordinação e habitualidade fere frontalmente o espírito da legislação trabalhista vigente, além de fragilizar o vínculo ético-assistencial que deveria nortear as práticas de cuidado.

Os requisitos para a validade da contratação independente de médicos podem ser sistematizados da seguinte forma: a) efetiva liberdade na organização da agenda e prestação de serviços: O médico deve ter autonomia real para determinar quando, onde e como prestará seus serviços, não estando sujeito a escalas rígidas ou controle de horários incompatíveis com a autonomia profissional; b) ausência de subordinação jurídica: O profissional não deve estar submetido a ordens diretas sobre a conduta técnica ou administrativa de seu trabalho, ressalvadas as normas técnicas e protocolos clínicos que decorrem da natureza da atividade médica e da regulação profissional; c) assunção dos riscos do empreendimento: O médico que atua como autônomo ou por meio de pessoa jurídica deve assumir os riscos econômicos de sua atividade, incluindo custos operacionais, tributários e administrativos inerentes à prestação de serviços independente; d) ausência de pessoalidade absoluta: Embora a atividade médica seja personalíssima no sentido de exigir habilitação profissional

¹²⁸ BARROS, Alice Monteiro de. Trabalhadores intelectuais: desafios e proteção no Direito do Trabalho. **Revista RJLB – Revista Jurídica LTr & Biblos**, Lisboa, ano 8, n. 5, p. 145–162, 2022. Disponível em: https://www.trt3.jus.br/escola/download/revista/rev_69/Alice_Barros.pdf. Acesso em: 17 jul. 2025.

específica e responsabilidade pessoal, a contratação independente admite certa fungibilidade, como a possibilidade de o profissional fazer-se substituir por outro médico habilitado em situações justificadas; e) liberdade de negociação: O profissional deve ter real capacidade de negociar condições contratuais, incluindo remuneração, prazos e obrigações, não estando submetido a contratos de adesão impostos unilateralmente pelo contratante¹²⁹.

A atividade médica é compatível com formas contratuais independentes, sejam elas de natureza autônoma, liberal ou empresarial (por meio de pessoa jurídica), desde que presentes os requisitos que evidenciem real autonomia na prestação de serviços. A validade da contratação independente pressupõe, portanto, verificação concreta dos requisitos ora estabelecidos. As situações em que tais requisitos se mostram ausentes ou meramente formais, configurando descompasso entre a forma contratual adotada e a realidade fática da prestação de serviços, serão objeto de análise na seção 3, que investiga a resposta jurisprudencial aos conflitos envolvendo médicos contratados por pessoa jurídica.

A compreensão dos fundamentos legais e éticos da prestação de serviços médicos de forma autônoma ou liberal fornece as bases para a análise da pessoa jurídica médica, objeto da próxima seção. A funcionalidade, as vantagens operacionais e os limites naturais desse modelo contratual serão examinados a seguir, completando o panorama do modelo negocial do trabalho médico no Brasil.

2.3 PESSOA JURÍDICA MÉDICA: FUNCIONALIDADE, LICITUDE E LIMITES

As subseções anteriores estabeleceram os fundamentos da autonomia técnica médica e os requisitos legais para a prestação de serviços de forma independente. A presente subseção analisa a prestação de serviços médicos por intermédio de pessoa jurídica.

O fenômeno da pejotização começou a se expandir no Brasil nos anos 1990, em contexto de reestruturação produtiva e flexibilização das normas trabalhistas¹³⁰. No setor da saúde, a expansão da pessoa jurídica médica intensificou-se a partir dos

¹²⁹ ALVES, Amauri Cesar. Pejotização: da fraude trabalhista à possível interpretação permissiva do Supremo Tribunal Federal e seus reflexos no Tribunal Superior do Trabalho. **Revista do Tribunal Superior do Trabalho**, Porto Alegre, v. 91, n. 1, p. 115-117, jan./mar. 2025. Disponível em: <https://doi.org/10.70405/rtst.v91i1.134>. Acesso em: 17 jul. 2025.

¹³⁰ FONSECA, Bruno Gomes Borges da. **Pejotização e precarização das relações de trabalho**. São Paulo: LTr, 2020.

anos 2000, impulsionada por pressões econômicas sobre hospitais privados, operadoras de planos de saúde e gestores do Sistema Único de Saúde. Essa forma de contratação foi inicialmente promovida sob discurso de modernização das relações de trabalho e estímulo ao empreendedorismo, respondendo a demandas por redução de custos operacionais e maior flexibilidade contratual¹³¹.

A consolidação da pejetização como prática frequente no setor privado recebeu impulso normativo com a Lei nº 11.196/2005, cujo art. 129 reconhece a possibilidade da prestação de serviços intelectuais por meio de pessoa jurídica para fins fiscais e previdenciários¹³², consoante estudado acima.

A disseminação da pejetização de médicos intensificou-se significativamente após a Reforma Trabalhista de 2017 (Lei nº 13.467/2017¹³³), que incorporou a figura do trabalhador hipersuficiente e fortaleceu a autonomia contratual individual.

A nova legislação também alterou a Lei nº 6.019/1974¹³⁴, permitindo a terceirização irrestrita, inclusive na atividade-fim, viabilizando contratações por meio de pessoas jurídicas em larga escala. Esse movimento foi reforçado pela Lei nº 13.874/2019¹³⁵, denominada Declaração de Direitos da Liberdade Econômica, que estabeleceu limites à atuação estatal e promoveu a ideia de intervenção mínima nas relações privadas, criando ambiente normativo favorável à expansão da contratação por pessoa jurídica.

Essa disseminação ocorreu de forma diferenciada conforme o perfil institucional. No setor privado, hospitais de médio e grande porte, operadoras de planos de saúde e redes de clínicas especializadas adotaram o modelo como estratégia de flexibilização da força de trabalho e organização operacional.

¹³¹ Fonseca, *op. cit.*; Levi *et al.*, *op. cit.*

¹³² “Art. 129. Para fins fiscais e previdenciários, a prestação de serviços intelectuais, inclusive os de natureza científica, artística ou cultural, em caráter personalíssimo ou não, com ou sem a designação de quaisquer obrigações a sócios ou empregados da sociedade prestadora de serviços, quando por esta realizada, se sujeita tão somente à legislação aplicável às pessoas jurídicas, sem prejuízo da observância do disposto no art. 50 da Lei nº 10.406, de 10 de janeiro de 2002 - Código Civil”. Brasil, *op. cit.*, 2005.

¹³³ BRASIL. **Lei nº 13.467, de 1º de julho de 2017.** Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974, nº 8.036, de 11 de maio de 1990, e nº 8.212, de 24 de julho de 1991, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho. Diário Oficial da União, Brasília, DF, 14 jul. 2017. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/l13467.htm. Acesso em: 19 nov. 2025.

¹³⁴ BRASIL. **Lei nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974.** Dispõe sobre o Trabalho Temporário nas Empresas Urbanas, e dá outras Providências. Diário Oficial da União, Brasília, DF, 4 jan. 1974. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l6019.htm. Acesso em: 10 nov. 2025.

¹³⁵ BRASIL. **Lei nº 13.874, de 20 de setembro de 2019.** Institui a Declaração de Direitos de Liberdade Econômica. Diário Oficial da União, Brasília, DF, 20 set. 2019. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2019/lei/l13874.htm. Acesso em: 10 nov. 2025.

Cooperativas médicas, por sua vez, estruturaram-se como intermediárias entre profissionais constituídos como pessoas jurídicas e instituições contratantes, consolidando modelo de terceirização que se difundiu nacionalmente¹³⁶.

A prática tornou-se especialmente frequente em especialidades com alta demanda e oferta limitada de profissionais, como anestesiologia, radiologia e cirurgias de alta complexidade, onde a escassez relativa de mão de obra qualificada conferiu aos médicos maior poder de negociação quanto à forma de contratação¹³⁷.

No setor público, a pejetização de médicos tem sido adotada no contexto das restrições à contratação de pessoal impostas pela Lei de Responsabilidade Fiscal (Lei Complementar 101/2000), permitindo que gestores públicos ampliassem o quadro de profissionais sem ultrapassar os limites de gastos com folha de pagamento. As dificuldades de provimento via concurso público constituem fator adicional relevante: entre 2013 e 2016, dos 48 concursos para médicos na Administração Direta estadual de São Paulo, 26 ficaram desertos, impulsionando a adoção da terceirização como alternativa operacional para o preenchimento de vagas em serviços essenciais de saúde¹³⁸.

Médicos podem constituir pessoa jurídica sob diferentes formas previstas no ordenamento brasileiro. A Lei 13.874/2019 (Lei da Liberdade Econômica) criou a Sociedade Limitada Unipessoal (SLU), permitindo constituição de sociedade com único sócio e mantendo separação entre patrimônio pessoal e empresarial. Essa modalidade oferece segurança jurídica ao profissional que atua individualmente, eliminando necessidade de sócio fictício para proteção patrimonial.

A Microempresa (ME) ou Empresa de Pequeno Porte (EPP), reguladas pela Lei Complementar 123/2006¹³⁹, possibilitam enquadramento no Simples Nacional para faturamento anual de até R\$ 360.000,00 (ME) ou R\$ 4.800.000,00 (EPP), oferecendo tributação reduzida e unificada. A Sociedade Simples, prevista nos artigos 997 a 1.038 do Código Civil¹⁴⁰, destina-se especificamente a atividades intelectuais, científicas, literárias ou artísticas, categoria em que se enquadram os médicos.

¹³⁶ Levi *et al.*, *op. cit.*

¹³⁷ Gomes, *op. cit.*, p. 41.

¹³⁸ Levi *et al.*, *op. cit.*

¹³⁹ Brasil, *op. cit.*, 2006.

¹⁴⁰ Brasil, *op. cit.*, 2002.

Nesse quesito, é importante registrar que a Resolução CGSN 140/2018¹⁴¹ veda expressamente o enquadramento de médicos como Microempreendedores Individuais (MEI). A exclusão decorre da classificação da medicina como profissão intelectual regulamentada, cujo exercício exige formação superior específica e registro em conselho profissional.

Do ponto de vista tributário, a contratação por pessoa jurídica apresenta diferenças significativas em relação ao regime de vínculo empregatício. A contratação por CLT implica encargos trabalhistas (FGTS de 8% sobre salário, férias acrescidas de um terço, décimo terceiro salário, aviso prévio, adicional noturno, horas extras) e previdenciários (contribuição patronal ao INSS de 20% sobre folha de pagamento), que são eliminados na contratação por pessoa jurídica¹⁴². As relações entre Direito do Trabalho e Direito Tributário tornam-se evidentes especialmente na incidência de tributos sobre verbas trabalhistas e na definição dos contribuintes.

Para o médico que constitui pessoa jurídica, a principal vantagem reside na possibilidade de enquadramento no Simples Nacional, regime tributário instituído pela Lei Complementar 123/2006¹⁴³. O Anexo III (serviços de instalação, reparos e manutenção) ou Anexo V (demais serviços) desse regime estabelecem alíquotas progressivas que variam de 6% a 33% sobre o faturamento. Essa tributação é substancialmente inferior à incidente sobre pessoa física, que pode alcançar 27,5% de Imposto de Renda mais até 20% de contribuição previdenciária.

A título ilustrativo, médico que receba R\$ 30.000,00 mensais como pessoa física estaria sujeito à alíquota máxima de Imposto de Renda (27,5%) e à contribuição previdenciária substancial, resultando em tributação próxima a 47,5% sobre os rendimentos. Como pessoa jurídica enquadrada no Simples Nacional, a carga tributária poderia situar-se entre 15% e 20%, gerando economia significativa. Adicionalmente, a pessoa jurídica permite dedução de despesas operacionais (aluguel de consultório, equipamentos médicos, material de expediente, combustível, telecomunicações) da base de cálculo dos tributos.

¹⁴¹ A Resolução CGSN nº 140, de 22 de maio de 2018, é a principal norma que consolida os regulamentos do Regime Especial Unificado de Arrecadação de Tributos e Contribuições devidos pelas Microempresas e Empresas de Pequeno Porte (Simples Nacional). BRASIL. Comitê Gestor do Simples Nacional. **Resolução CGSN nº 140, de 22 de maio de 2018**. Dispõe sobre o Simples Nacional e estabelece normas gerais aplicáveis aos Microempreendedores Individuais (MEI). *Diário Oficial da União*, Brasília, DF, 23 maio 2018. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/LCP/Lcp123.htm#art146. Acesso em: 21 nov. 2025.

¹⁴² Levi *et al.*, *op. cit.*

¹⁴³ Brasil, *op. cit.*, 2006.

Do ponto de vista operacional, a pessoa jurídica oferece flexibilidade para celebração simultânea de contratos com múltiplos tomadores de serviços, facilitando a organização contábil e a emissão de notas fiscais para diferentes contratantes. A separação entre patrimônio pessoal e profissional, em tese, oferece proteção patrimonial, além de facilitar a gestão administrativa mediante contratação de serviços contábeis especializados.

A constituição de pessoa jurídica médica exige cumprimento de etapas formais previstas na legislação: registro na Junta Comercial (para sociedades empresárias) ou em Cartório de Registro Civil de Pessoas Jurídicas (para sociedades simples), inscrição no Cadastro Nacional de Pessoas Jurídicas (CNPJ) junto à Receita Federal, registro da pessoa jurídica no Conselho Regional de Medicina, conforme art. 17 da Lei nº 3.268/1957¹⁴⁴, obtenção de alvará de funcionamento municipal quando aplicável, inscrição municipal para recolhimento do Imposto sobre Serviços (ISS) e contratação de contador responsável pela escrituração contábil.

A relação contratual entre a pessoa jurídica médica e o tomador de serviços assume natureza civil, não trabalhista, conforme previsto na Lei nº 11.196/2005. O contrato de prestação de serviços especifica o objeto (serviços médicos especializados), o prazo, a forma de remuneração (por procedimento, plantão, hora ou valor fixo mensal) e as condições de execução. A pessoa jurídica emite nota fiscal pelos serviços prestados e assume responsabilidade técnica pelo atendimento, que permanece pessoal e intransferível. Sujeita-se a obrigações fiscais específicas: recolhimento de tributos conforme regime escolhido (Simples Nacional ou regime normal de tributação), emissão de notas fiscais, escrituração contábil regular e recolhimento de contribuição previdenciária sobre pró-labore dos sócios.

Embora a pessoa jurídica médica constitua modalidade contratual lícita quando presentes os requisitos estabelecidos na seção anterior, há situações em que o modelo encontra seus limites naturais. Esses limites decorrem de circunstâncias que reduzem ou eliminam a autonomia real do profissional, aproximando a relação de modelos típicos de vínculo empregatício. Como observa Delgado¹⁴⁵, a presença dos elementos fático-jurídicos da relação laboral deve prevalecer sobre a roupagem contratual.

¹⁴⁴ Brasil, *op. cit.*, 1957.

¹⁴⁵ Delgado, *op. cit.*, p. 205-207.

A primeira situação de limite ocorre quando há dependência econômica exclusiva. Quando o médico constituído como pessoa jurídica presta serviços para único tomador, sua dependência de fonte única de renda compromete a autonomia econômica característica da prestação independente. A impossibilidade prática de diversificar contratos aproxima a relação da situação de empregado que depende de único empregador para subsistência. Levi *et al.* documentam situações em que médicos, embora formalmente constituídos como pessoa jurídica, encontram-se vinculados a único hospital, sem possibilidade real de atuação em outros estabelecimentos¹⁴⁶.

A dependência econômica estrutural, reconhecida pela doutrina comercialista como fator que compromete a autonomia empresarial e pode caracterizar abuso de direito, apresenta-se como elemento central na análise da pessoa jurídica médica vinculada a um único contratante¹⁴⁷. Essa dependência manifesta-se não apenas na concentração de receitas, mas também na possibilidade prática limitada de recusar demandas do contratante, necessidade de aceitar escalas propostas e submissão a condições contratuais estabelecidas unilateralmente. A pessoa jurídica que não possui carteira de clientes diversificada e depende estruturalmente de um único tomador de serviços enfrenta vulnerabilidade econômica que compromete a autonomia negocial presumida pelo regime empresarial.

Na prática, médicos que atuam exclusivamente em um único hospital, mesmo formalmente constituídos como pessoas jurídicas, encontram-se em situação de dependência econômica significativa. A rescisão unilateral do contrato pelo hospital implica perda imediata e integral da fonte de renda, sem as proteções típicas das relações de emprego.

O segundo limite manifesta-se na imposição unilateral de escala fixa. Quando o hospital ou clínica determina escala rígida de plantões, sem que o médico possa recusar turnos ou negociar horários, a flexibilidade para organização da agenda, requisito essencial da autonomia profissional, fica comprometida. A submissão a escalas predeterminadas, típica de regime de trabalho subordinado, reduz a autonomia característica do trabalho independente.

¹⁴⁶ Levi *et al.*, *op. cit.*

¹⁴⁷ SOUZA NETO, Tarcísio de. **Dependência econômica nos contratos empresariais**: caracterização e regime jurídico. 2023. Dissertação (Mestrado em Direito) – Faculdade de Direito, Universidade de São Paulo, São Paulo, 2023. Disponível em: <https://www.teses.usp.br/teses/disponiveis/2/2132/tde-14082023-162101/publico/11182602MIC.pdf>. Acesso em: 28 out. 2025.

A terceira situação problemática verifica-se quando a remuneração é fixa e invariável. Quando o médico pessoa jurídica recebe valor mensal constante, independentemente do volume de atendimentos ou procedimentos realizados, a relação aproxima-se do modelo salarial. A ausência de risco empresarial, elemento distintivo da prestação de serviços autônoma, contradiz a natureza empresarial formalmente assumida.

O quarto limite evidencia-se na ausência de estrutura própria. Quando o médico não possui consultório, equipamentos ou infraestrutura própria, trabalhando exclusivamente nas instalações do contratante e utilizando integralmente recursos fornecidos por este, a autonomia empresarial fica esvaziada. A ausência de investimento próprio e de organização empresarial independente reduz a pessoa jurídica a mera formalidade contratual.

A quinta situação de limite ocorre quando há impossibilidade de recusar serviços. Se o médico não pode recusar atendimentos, deve comparecer sempre que convocado e sujeita-se a penalidades por ausência, sua liberdade contratual, elemento definidor da prestação independente, resta comprometida. A obrigação de atender todas as demandas do contratante aproxima-se da obrigação típica do emprego.

O sexto limite manifesta-se no controle de presença e frequência. Quando há registro de ponto eletrônico, controle rígido de horários, exigência de justificativas para ausências e advertências por atrasos, o elemento subordinação próprio da relação de emprego, faz-se presente. Como adverte Oliveira¹⁴⁸, a hipersuficiência formal não implica necessariamente a hipersuficiência material, sendo esta última fundamental para reconhecer plena autonomia contratual.

Quando um ou mais desses limites fazem-se presentes, a pessoa jurídica médica deixa de funcionar como modelo autônomo e passa a operar como mera formalidade contratual. Nessas situações, configura-se zona cinzenta, em que a forma jurídica escolhida (pessoa jurídica) não corresponde à realidade fática da prestação de serviços. A análise das consequências jurídicas dessas situações, especialmente a resposta jurisprudencial quando tais limites se verificam, será objeto da seção 3 desta dissertação.

¹⁴⁸ Oliveira, *op. cit.*, 2022.

A pessoa jurídica médica constitui modalidade contratual lícita e funcional quando presentes requisitos de autonomia real. Oferece vantagens tributárias e operacionais legítimas, tanto para o profissional quanto para o tomador de serviços. Contudo, o modelo possui limites naturais: quando os requisitos de autonomia se mostram ausentes ou meramente formais, a pessoa jurídica deixa de funcionar como contratação independente.

A convergência desses seis fatores explica por que os médicos se tornaram alvo preferencial da pejetização no Brasil: categoria formalmente de alta remuneração, mas exposta a vulnerabilidades estruturais que facilitam a imposição de formas contratuais precárias e a renúncia forçada a direitos fundamentais. Esse contexto específico fornece as bases para a análise crítica do fenômeno sob a perspectiva dos direitos fundamentais, desenvolvida nas seções subsequentes.

2.4 O PAPEL DOS HOSPITAIS E CLÍNICAS NA CONFORMIDADE CONTRATUAL

Como visto na subseção anterior, a organização institucional da prestação de serviços médicos no Brasil sofreu transformações estruturais nas últimas três décadas, particularmente no que tange aos modelos de contratação e às formas de vinculação entre profissionais médicos e estabelecimentos de saúde. Se no modelo clássico da medicina liberal o médico estabelecia diretamente sua relação com o paciente, exercendo autonomia plena sobre os meios e fins de seu trabalho, o cenário contemporâneo caracteriza-se pela crescente mediação institucional: hospitais, clínicas, operadoras de planos de saúde e cooperativas médicas passaram a ocupar posição central na organização do acesso aos serviços de saúde¹⁴⁹.

Essa reconfiguração do mercado de trabalho médico trouxe consigo o desafio de compatibilizar a autonomia profissional (garantida constitucionalmente e protegida pelo Código de Ética Médica) com as exigências organizacionais inerentes à atividade hospitalar. Hospitais e clínicas, ao estruturarem a contratação de médicos independentes, assumem responsabilidade não apenas operacional, mas também jurídica: cabe a eles estabelecer os parâmetros contratuais que delimitem, de forma clara e inequívoca, a natureza da relação mantida com o profissional, diferenciando a

¹⁴⁹ Gomes, *op. cit.*, p. 78-92.

legítima organização do serviço do poder diretivo característico da relação de emprego.

Esta subseção dedica-se a analisar os elementos de governança contratual que hospitais e clínicas devem observar para assegurar a conformidade jurídica da contratação independente de médicos. O objetivo não é prescrever práticas ideais, mas descrever os instrumentos jurídicos e organizacionais através dos quais as instituições de saúde buscam legitimar a autonomia da pessoa jurídica médica, evitando a configuração de subordinação jurídica incompatível com o modelo contratual adotado.

A forma como hospitais e clínicas estruturam a contratação de médicos reflete não apenas escolhas de gestão, mas também estratégias de conformidade legal e adequação a diferentes contextos assistenciais. A coexistência de múltiplos modelos contratuais em uma mesma instituição (empregados celetistas, médicos cooperados, pessoas jurídicas autônomas e, eventualmente, terceirizados) constitui característica marcante da organização hospitalar brasileira, especialmente em grandes centros urbanos¹⁵⁰.

A literatura especializada identifica três grandes modelos de organização da contratação médica independente:

- a) Contratação direta de pessoa jurídica individual: neste modelo, o hospital ou clínica firma contrato civil de prestação de serviços com a sociedade unipessoal ou limitada constituída pelo médico. O profissional mantém liberdade para definir sua estrutura empresarial, escolher seu regime tributário e negociar os termos do contrato. Este modelo é predominante em hospitais privados de médio e grande porte e permite maior flexibilidade na negociação de honorários, escalas e especialidades oferecidas¹⁵¹.
- b) Contratação através de cooperativas médicas: aqui, a instituição contrata os serviços da cooperativa, que por sua vez administra o vínculo com seus médicos cooperados. Este modelo ganhou força a partir da década de 1990, especialmente no segmento de saúde suplementar, e foi objeto de intensa discussão jurídica quanto à caracterização de subordinação estrutural¹⁵². A pesquisa de Levi *et al.* identificou que 15,2% dos médicos

¹⁵⁰ Scheffer, *et al.*, op. cit., 2023, p. 191-192.

¹⁵¹ Levi *et al.*, op. cit.

¹⁵² Matos, op. cit., p. 43; 96.

em São Paulo mantinham vínculo através de cooperativas, com maior incidência no setor privado (18,1%) do que no público (12,1%)¹⁵³.

- c) Contratação de pessoa jurídica coletiva (clínicas credenciadas): neste arranjo, o hospital contrata uma pessoa jurídica que, por sua vez, aloca médicos para a prestação de serviços. Este modelo é frequente em serviços especializados (anestesiologia, radiologia, patologia) e em unidades de pronto atendimento¹⁵⁴.

A opção pela contratação de médicos através de pessoa jurídica responde a múltiplas motivações, que variam conforme o setor (público ou privado) e o porte da instituição.

No setor público, a contratação via pessoa jurídica frequentemente decorre de restrições orçamentárias impostas pela Lei de Responsabilidade Fiscal (Lei Complementar nº 101/2000), que limita despesas com pessoal. Gomes destaca que a proliferação de Organizações Sociais de Saúde (OSS) na gestão de hospitais públicos, especialmente no Estado de São Paulo, criou um cenário híbrido: embora formalmente privadas, as OSS assumem funções públicas e frequentemente adotam modelos contratuais diversos, incluindo a contratação de pessoas jurídicas para suprir lacunas no quadro efetivo¹⁵⁵.

No setor privado, a motivação é predominantemente econômica. A substituição do vínculo celetista pela contratação de pessoa jurídica elimina encargos trabalhistas e previdenciários como FGTS, 13º salário, férias remuneradas e contribuição previdenciária patronal de 20%, reduzindo significativamente o custo da mão de obra médica. Adicionalmente, a contratação independente confere maior flexibilidade operacional: permite ajustes rápidos na composição do corpo clínico, facilita a contratação de especialistas para demandas pontuais e reduz passivos trabalhistas em caso de rescisão contratual¹⁵⁶.

A pesquisa de Levi *et al.* revelou que a fragmentação contratual constitui regra, não exceção, no mercado de trabalho médico paulista: 69,7% dos médicos possuíam vínculo assalariado no setor público, enquanto 45,5% mantinham vínculo no setor privado; paralelamente, 38,4% atuavam como pessoa jurídica no setor privado e

¹⁵³ Levi *et al.*, *op. cit.*

¹⁵⁴ *Ibid.*; Scheffer, *et al.*, *op. cit.*, 2023, tabela 1.

¹⁵⁵ Levi *et al.*, *op. cit.*

¹⁵⁶ Matos, *op. cit.*, p. 21; 99.

15,2% através de cooperativas¹⁵⁷. Essa multiplicidade de vínculos (com um mesmo profissional acumulando, por exemplo, emprego público, pessoa jurídica em hospital privado e consultório particular) reflete tanto a insuficiência de remuneração em vínculos únicos quanto a estratégia de diversificação de riscos por parte dos médicos.

Do ponto de vista institucional, a convivência de diferentes modalidades contratuais no mesmo estabelecimento exige clara delimitação de regras: médicos contratados como empregados celetistas sujeitam-se a jornadas, férias coletivas e controle de ponto; médicos contratados como pessoas jurídicas devem gozar de autonomia na gestão de sua agenda, na definição de honorários (quando cabível) e na organização de sua rotina profissional. A ausência dessa diferenciação clara, por exemplo, submetendo médicos "PJ" aos mesmos controles de frequência aplicados a empregados, constitui indício de fraude contratual, conforme jurisprudência consolidada do Tribunal Superior do Trabalho¹⁵⁸.

A validade jurídica da contratação de médico através de pessoa jurídica não depende apenas da existência formal de um CNPJ, mas da efetiva correspondência entre a forma contratual adotada e a realidade da prestação dos serviços. O princípio da primazia da realidade, consagrado no art. 9º da Consolidação das Leis do Trabalho, estabelece que "serão nulos de pleno direito os atos praticados com o objetivo de desvirtuar, impedir ou fraudar a aplicação dos preceitos contidos na presente Consolidação"¹⁵⁹. Assim, mesmo diante de contrato civil formalmente válido, a configuração fática de subordinação, pessoalidade, não eventualidade e onerosidade pode levar ao reconhecimento judicial de vínculo empregatício.

Dessa constatação decorre a centralidade dos elementos contratuais de segurança jurídica: cláusulas, práticas e salvaguardas que, incorporadas ao instrumento contratual e efetivamente observadas na execução do serviço, demonstram a autonomia do profissional e afastam a presunção de subordinação.

A subordinação jurídica, definida como o "estado de dependência real do empregado em relação ao empregador, caracterizado pela situação de sujeição do primeiro ao poder de direção do segundo"¹⁶⁰, constitui o elemento diferenciador da

¹⁵⁷ Levi *et al.*, *op. cit.*

¹⁵⁸ RECONHECIDO o vínculo de emprego entre hospital e médico contratado como pessoa jurídica. **Notícias TRT da 4ª Região (RS)**, Porto Alegre, 28 jun. 2021. Disponível em: <https://www.trt4.jus.br/portais/trt4/modulos/noticias/462794>. Acesso em: 20 nov. 2025.

¹⁵⁹ Brasil, *op. cit.*, 1943.

¹⁶⁰ Delgado, *op. cit.*, p.30.

relação de emprego. Sua ausência é, portanto, requisito indispensável para a validade da contratação independente.

Na prática contratual, a demonstração da ausência de subordinação exige que o contrato (e, sobretudo, sua execução) evidencie a ausência de controle de jornada ou de presença incompatível com a autonomia: embora o médico possa ter horários previamente definidos para realização de plantões (o que é inerente à atividade hospitalar), ele não deve estar sujeito a controle de ponto eletrônico, justificativas de atrasos ou autorizações para ausentar-se. Levi *et al.* documentaram, a partir de depoimentos de médicos em São Paulo, que profissionais formalmente contratados como pessoa jurídica relatavam subordinação típica da relação de emprego: “hora para entrar, hora para sair”, “tenho chefes, tenho que prestar contas”, caracterizando, nas palavras de um entrevistado, “um CLT disfarçado”, no qual “você tem todas as obrigações de CLT, mas não tem o vínculo trabalhista”¹⁶¹. Tais práticas de controle de jornada, ainda que não formalizadas em registro de ponto, configuram indícios de subordinação incompatíveis com a autonomia empresarial

A ausência de subordinação também significar ausência de poder disciplinar: o hospital ou clínica não pode aplicar advertências, suspensões ou punições disciplinares ao médico contratado como pessoa jurídica. Eventuais descumprimentos contratuais (como ausências injustificadas ou má qualidade no atendimento) devem ser tratados no âmbito da responsabilidade civil (indenização por perdas e danos, rescisão contratual), e não através de sanções disciplinares típicas da relação de emprego.

Para que não se caracterize a subordinação jurídica, não deve haver exclusividade imposta: embora o contrato possa prever dedicação a determinados horários ou plantões, o médico deve manter liberdade para prestar serviços a outros contratantes, atuar em consultório próprio ou exercer atividades docentes. A imposição de exclusividade (especialmente se unilateral, sem contrapartida remuneratória) constitui forte indício de subordinação econômica incompatível com a autonomia empresarial¹⁶².

Um dos pontos de maior tensão na relação entre hospitais e médicos independentes reside na observância de protocolos clínicos institucionais. Hospitais acreditados (certificações ONA, *Joint Commission International*, etc.) são obrigados a

¹⁶¹ Levi *et al.*, *op. cit.*

¹⁶² Souza Neto, *op. cit.*, p. 58-60.

estabelecer protocolos assistenciais, diretrizes clínicas e fluxos de atendimento, cuja finalidade é garantir segurança do paciente, reduzir variabilidade de condutas e cumprir exigências regulatórias¹⁶³.

A questão que se coloca é: a exigência de observância de protocolos clínicos configura subordinação? A resposta deve observar dois requisitos. Primeiramente, os protocolos devem ter fundamentação técnico-científica: devem basear-se em evidências médicas, diretrizes de sociedades de especialidade ou normas sanitárias, e não em preferências administrativas ou interesses econômicos do hospital. O médico, nesse contexto, segue o protocolo não porque está subordinado ao hospital, mas porque reconhece sua fundamentação técnica e adere voluntariamente a ele no âmbito da autonomia profissional.

Ademais, o médico deve manter liberdade para discordar e propor alternativas: a autonomia profissional, garantida pelo Código de Ética Médica (art. 16: "Nenhum médico pode ser impedido de exercer a profissão ou ter restringidas suas atividades por qualquer instância, salvo motivos éticos"¹⁶⁴), implica que o profissional pode, em situações específicas, divergir do protocolo institucional, desde que fundamente tecnicamente sua decisão e documente no prontuário do paciente. A imposição rígida de protocolos, sem espaço para julgamento clínico, pode caracterizar subordinação técnica incompatível com a natureza da profissão médica.

Assim, enquanto a observância de protocolos técnicos configura prática legítima de organização do serviço, a imposição de ordens sobre condutas clínicas específicas, como "prescrever medicamento X em vez de Y por ser mais barato" ou "limitar o tempo de consulta a 15 minutos", extrapola a esfera organizacional e adentra o poder diretivo típico do emprego.

¹⁶³ O processo de acreditação hospitalar no Brasil, regulamentado pelo Manual Brasileiro de Acreditação Hospitalar do Ministério da Saúde, estabelece como requisito obrigatório para hospitais que busquem certificação (Nível 2 ou superior) a existência e aplicação de protocolos assistenciais, diretrizes clínicas e fluxos de atendimento documentados. Segundo o Manual, "o médico atua de acordo com as normas definidas no regimento do Corpo Clínico; desenvolve suas ações baseadas em protocolos clínicos; dispõe de um programa de educação e treinamento continuado e melhoria de processos" (p. 40). A finalidade desses protocolos abrange: (a) garantir segurança do paciente através da "minimização de riscos e efeitos colaterais" (p. 31); (b) reduzir variabilidade de condutas mediante "existência de normas, rotinas e procedimentos documentados, atualizados e disponíveis" (p. 27); e (c) cumprir exigências regulatórias para obtenção de acreditação. Hospitais certificados por entidades como a Organização Nacional de Acreditação (ONA) e a Joint Commission International adotam padrões similares ou mais rigorosos. BRASIL. Ministério da Saúde. Secretaria de Assistência à Saúde. **Manual Brasileiro de Acreditação Hospitalar**. 3. ed. Brasília: Ministério da Saúde, 2002a. Disponível em: https://bvsms.saude.gov.br/bvs/publicacoes/acreditacao_hospitalar.pdf. Acesso em: 28 nov. 2025.

¹⁶⁴ Conselho Federal de Medicina, *op. cit.*

A complexidade da atividade hospitalar contemporânea exige estruturas de coordenação técnica que assegurem qualidade assistencial, segurança do paciente e conformidade com normas sanitárias e éticas. Essas estruturas (comumente denominadas "coordenações médicas", "diretorias clínicas" ou "núcleos técnicos") desempenham papel central na interface entre a gestão administrativa do hospital e a autonomia profissional dos médicos.

O desafio, do ponto de vista jurídico, consiste em distinguir a coordenação técnica legítima, compatível com a contratação independente, da subordinação hierárquica, característica da relação de emprego.

A legislação brasileira estabelece requisitos mínimos de organização técnica para estabelecimentos de saúde, com diferentes níveis de responsabilidade:

a) Direção técnica (obrigatória por lei):

A Resolução CFM nº 2.147/2016 estabelece que:

o diretor técnico, nos termos da lei, é o responsável perante os Conselhos Regionais de Medicina, autoridades sanitárias, Ministério Público, Judiciário e demais autoridades pelos aspectos formais do funcionamento do estabelecimento assistencial que represente¹⁶⁵.

Trata-se de exigência legal decorrente do art. 28 do Decreto nº 20.931/1932, que determina que:

qualquer organização hospitalar ou de assistência médica, pública ou privada obrigatoriamente tem que funcionar com um diretor técnico, habilitado para o exercício da Medicina, como principal responsável pelos atos médicos ali realizados"¹⁶⁶.

O diretor técnico, independentemente de ser empregado ou contratado como pessoa jurídica, responde solidariamente por infrações sanitárias e éticas ocorridas na instituição, cabendo-lhe "zelar pelo cumprimento das

¹⁶⁵ BRASIL. Conselho Federal de Medicina. **Resolução CFM nº 2.147, de 17 de junho de 2016**. Estabelece normas sobre a responsabilidade, atribuições e direitos de diretores técnicos, diretores clínicos e chefias de serviço em ambientes médicos. Diário Oficial da União, Brasília, DF, 27 out. 2016. Seção I, p. 332-334, art. 2º. Diário Oficial da União, Brasília, DF, 27 out. 2016. Seção I, p. 332-334. Disponível em: https://portal.cfm.org.br/images/PDF/resolucao2147_2016.pdf. Acesso em: 28 nov. 2025.

¹⁶⁶ BRASIL. **Decreto nº 20.931, de 11 de janeiro de 1932**. Regula e fiscaliza o exercício da medicina, da odontologia, da medicina veterinária e das profissões de farmacêutico, parteira e enfermeira, no Brasil, e estabelece penas. Diário Oficial da União, Rio de Janeiro, 11 jan. 1932. Diário Oficial da União, Brasília, DF, 27 out. 2016. Seção I, p. 332-334, art. 28. Disponível em: https://portal.cfm.org.br/images/PDF/resolucao2147_2016.pdf. Acesso em: 28 nov. 2025.

disposições legais e regulamentares em vigor" e "assegurar condições dignas de trabalho e os meios indispensáveis à prática médica"¹⁶⁷.

b) Direção clínica (quando aplicável):

A Resolução CFM nº 2.147/2016 define o diretor clínico como "o representante do corpo clínico do estabelecimento assistencial perante o corpo diretivo da instituição", sendo "responsável pela assistência médica, coordenação e supervisão dos serviços médicos na instituição, sendo obrigatoriamente eleito pelo corpo clínico"¹⁶⁸. Suas competências incluem "dirigir e coordenar o corpo clínico da instituição" e "supervisionar a execução das atividades de assistência médica", mas sem exercer poder hierárquico sobre decisões clínicas individuais dos médicos¹⁶⁹.

c) Coordenações por especialidade ou serviço:

Serviços especializados (UTI, emergência, centro cirúrgico, obstetrícia) usualmente possuem coordenadores médicos. A Resolução CFM nº 2.147/2016 estabelece que "supervisor, coordenador, chefe ou responsável por serviços assistenciais especializados deverão possuir título de especialista na especialidade oferecida pelo serviço médico, com o devido registro do título pelo CRM, e se subordinam ao diretor técnico e diretor clínico em suas áreas respectivas"¹⁷⁰. Estes coordenadores, que podem ser empregados do hospital ou médicos independentes que acumulam função de coordenação mediante remuneração adicional, são responsáveis por organizar escalas, supervisionar protocolos, treinar equipes e intermediar demandas entre a administração e os profissionais.

d) Comitês técnicos:

O Manual Brasileiro de Acreditação Hospitalar estabelece como requisito para acreditação (Nível 2 e 3) a existência de comitês técnicos obrigatórios, tais como controle de infecção hospitalar, comissão de ética médica, comissão de mortalidade, comissão de farmácia e terapêutica, entre outros¹⁷¹. Esses comitês, compostos por médicos e outros profissionais de saúde, têm função consultiva e normativa, mas não exercem poder

¹⁶⁷ Brasil, *op. Cit.*, 2016, p. 332-334, art. 2º, § 3º, I e II.

¹⁶⁸ *Ibid.*, p. 332-334, art. 4º, parágrafo único.

¹⁶⁹ *Idem*, p. 332-334, art. 6º.

¹⁷⁰ *Idem*, p. 332-334, art. 9º, § 1º.

¹⁷¹ Brasil, *op. cit.*, 2002a.

hierárquico sobre os profissionais assistenciais. Sua atuação volta-se à definição de protocolos institucionais, análise de eventos adversos e proposição de melhorias nos processos assistenciais.

A distinção entre coordenação técnica e chefia hierárquica não é meramente semântica, mas jurídica: enquanto a primeira se exerce por persuasão, orientação e validação técnica, a segunda se manifesta por ordens, controle e poder disciplinar.

Gomes identificou que a crescente padronização do trabalho médico, através de protocolos, auditorias e sistemas de controle de qualidade, reduziu a autonomia econômica dos profissionais, mas não necessariamente sua autonomia técnica: médicos assalariados ou contratados como PJ continuam tomando decisões clínicas baseadas em seu julgamento profissional, ainda que dentro de parâmetros institucionais¹⁷². A questão torna-se problemática quando a coordenação extrapola a esfera técnica e passa a exercer controle administrativo.

Além das coordenações médicas, hospitais estabelecem políticas institucionais que regulam aspectos organizacionais e comportamentais da prestação de serviços. A validade dessas políticas, quando aplicadas a médicos contratados como pessoas jurídicas, depende de seu fundamento: políticas baseadas em normas técnicas, sanitárias ou éticas são legítimas e exigíveis, pois decorrem de obrigações legais ou profissionais aplicáveis a qualquer médico, independentemente do vínculo contratual. Já políticas de natureza administrativa ou disciplinar, como proibição de uso de telefone celular durante o plantão, obrigatoriedade de uso de uniforme fornecido pelo hospital, ou exigência de participação em reuniões administrativas, podem caracterizar subordinação se impostas coercitivamente a profissionais autônomos.

Como se observa, há uma distinção conceitual central: hospitais e clínicas possuem o direito (e, em muitos casos, o dever legal) de organizar os serviços de saúde que prestam à população, mas essa prerrogativa organizacional não se confunde com o poder diretivo característico da relação de emprego.

A conformidade contratual na contratação independente de médicos por hospitais e clínicas não se esgota na formalização de contratos civis ou na constituição de pessoas jurídicas. Ela exige um esforço institucional contínuo de alinhamento entre a forma contratual adotada e a realidade da prestação dos serviços, respeitando os

¹⁷² Gomes, *op. cit.*, p. 83-85.

limites que separam a legítima organização do serviço da subordinação jurídica característica da relação de emprego.

Os elementos de governança analisados nesta seção constituem salvaguardas essenciais para que hospitais e clínicas operem dentro dos marcos legais, preservando tanto a autonomia profissional dos médicos quanto a segurança jurídica das instituições. Contudo, situações nas quais a autonomia formal coexiste com subordinação de fato serão objeto de análise na próxima seção, dedicada aos limites e desafios da pejotização na prática médica contemporânea.

3 A RESPOSTA JURISPRUDENCIAL: CRITÉRIOS PARA CARACTERIZAÇÃO DA PEJOTIZAÇÃO FRAUDULENTA

3.1 O PRINCÍPIO DA PRIMAZIA DA REALIDADE NA JURISPRUDÊNCIA DO TST

Historicamente, a jurisprudência do Tribunal Superior do Trabalho, no que tange ao reconhecimento das relações de emprego, consolidou-se sob um paradigma assentado no princípio da primazia da realidade, segundo o qual os fatos prevalecem sobre a forma sempre que houver divergência entre a aparência contratual e a concretude da prestação de serviços. Assim, a relação objetiva evidenciada no cotidiano do trabalho define a verdadeira natureza jurídica do vínculo entre as partes, como observa Sússekind, de modo que eventuais “capas simuladas”¹⁷³, não podem se sobrepor à realidade fática apurada nos autos.

Rodriguez¹⁷⁴ reforça que o princípio constitui elemento essencial na solução das lides trabalhistas, pois assegura que os fatos efetivamente comprovados prevaleçam sobre documentos ou declarações formais, funcionando como diretriz interpretativa vinculada à função social do Direito do Trabalho. Na mesma linha, Delgado explica que a primazia da realidade atua como técnica de desvelamento das simulações jurídicas destinadas a ocultar relações de emprego, preservando a eficácia material da proteção trabalhista.

Esse postulado, de matriz protetiva, como leciona Delgado¹⁷⁵, funciona como técnica de desvelamento das simulações jurídicas destinadas a ocultar relações de emprego, preservando a eficácia material dos direitos trabalhistas.

Essa construção doutrinária, que reconhece ao princípio a função de desvendar a essência concreta da relação laboral, especialmente diante de modelos contratuais que buscam afastar a incidência da legislação protetiva, projetou-se de maneira decisiva sobre a atuação jurisdicional. Com o avanço de novas formas de organização produtiva, tornou-se instrumento central para o enfrentamento de arranjos estruturados para reduzir custos e fragmentar responsabilidades, movimento no qual a terceirização ocupou posição estratégica, pois a partir das disputas envolvendo

¹⁷³ SÚSSEKIND, Arnaldo, *et al.* **Instituições de Direito do Trabalho**. 18. Ed. São Paulo: LTr, 1999, v. 1, p. 173.

¹⁷⁴ RODRIGUEZ, Américo Plá. **Princípios de Direito do Trabalho**. São Paulo: LTr, 1978, p. 47.

¹⁷⁵ DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 18. ed. São Paulo: LTr, 2019, p. 244-245.

empresas interpostas que o Tribunal Superior do Trabalho desenvolveu os critérios interpretativos destinados a revelar a existência de vínculos de emprego ocultos por arranjos formais, parâmetros esses que mais tarde seriam aplicados a outras modalidades de intermediação, inclusive à pejotização.

3.1.1 A terceirização como elemento estruturante da jurisprudência antifraude

É justamente diante desse cenário de potencial dissimulação que, no contexto brasileiro, a terceirização assume relevância analítica singular. Primeiro, porque se consolidou como uma das formas de organização do trabalho mais presentes no contencioso trabalhista. Segundo, porque sua base normativa inicial — o Decreto-Lei nº 200/1967, editado durante o regime militar — autorizou de maneira ampla e genérica a delegação de atividades estatais à iniciativa privada, sem debate democrático e sem critérios materiais para a delimitação de suas fronteiras¹⁷⁶.

Durante a década de 1990, sob forte influência das diretrizes neoliberais e da reestruturação produtiva, a terceirização passou a ocupar papel central na reorganização empresarial. Inserida em um ambiente de flexibilização e busca por competitividade, difundiu-se como estratégia prioritária de redução de encargos e transferência de responsabilidades trabalhistas. Sua expansão, portanto, não derivou de uma política pública estruturada, mas de um processo econômico e institucional que favoreceu a fragmentação das relações laborais, reforçando a necessidade de atuação interpretativa da Justiça do Trabalho¹⁷⁷.

A doutrina conceitua a terceirização como relação trilateral, em que o trabalhador executa suas atividades em favor do tomador, mas mantém vínculo formal com a empresa intermediadora, que atua como empregadora aparente. Essa dissociação entre empregador real e empregador formal permite ao tomador utilizar força de trabalho sem assumir diretamente as obrigações trabalhistas, mecanismo

¹⁷⁶ GIORGI, Fernanda; LOPES, João Gabriel Pimentel; COZERO, Paula Talita. O que está em jogo em matéria de terceirização trabalhista no Supremo Tribunal Federal? In: RAMOS FILHO, Wilson; LOGUÉRCIO, José Eymard; MENEZES, Mauro de Azevedo (Orgs.). **Terceirização no STF: elementos do debate constitucional**. Bauru: Canal 6, 2015. p. 13–38.

¹⁷⁷ MAEDA, Patrícia. **A era dos zero direitos: trabalho decente, terceirização e contrato zero-hora**. São Paulo: LTr, 2017, p. 91.

que rompe com a lógica bilateral prevista nos artigos 2º e 3º da CLT e inaugura um novo paradigma contratual¹⁷⁸.

No cenário brasileiro, conforme aponta Maeda, a terceirização manifesta-se por múltiplos arranjos organizacionais: trabalho temporário, cooperativas de trabalhadores, fornecedores integrados a cadeias produtivas complexas (como fornecedores de autopeças), empresas subcontratadas para tarefas específicas (como teleatendimento), prestadoras de serviços que atuam internamente na contratante, pessoas jurídicas individuais (PJs) e a quarteirização, caracterizada pela delegação sucessiva de tarefas¹⁷⁹.

A partir dessas conceituações, verifica-se que o instituto passou a ser objeto de avaliações doutrinárias divergentes, assentadas em fundamentos econômicos e sociais que até hoje tensionam sua compreensão. Delgado¹⁸⁰ sustenta crítica contundente, ao afirmar que a terceirização fragmenta a identidade profissional, rompe com o modelo clássico de emprego e contribui para a desvalorização do trabalho e da dignidade humana. Por outro lado, Giosa¹⁸¹ – sob perspectiva econômica – entende a terceirização como técnica administrativa difundida no pós-Segunda Guerra, orientada à especialização e à eficiência. Pastore e Pastore¹⁸², na mesma linha, apontam a “parceirização” como fator de expansão produtiva e criação de novos postos de trabalho.

No entanto, apesar dos argumentos econômicos, multiplicaram-se evidências de que a terceirização frequentemente reduzia direitos, enfraquecia garantias coletivas e ampliava a vulnerabilidade decorrente da fragmentação contratual. A dissociação entre tomador e empregador formal criava zonas difusas de responsabilidade e favorecia práticas destinadas a minimizar custos, com prejuízo ao trabalhador¹⁸³.

¹⁷⁸ BOMFIM, Vólia. **Direito do Trabalho**: de acordo com a reforma trabalhista. 18. ed. Rio de Janeiro. Método. 2021, p.472-473.

¹⁷⁹ MARCELINO, Paula Regina Pereira. **Trabalhadores terceirizados e luta sindical**. Curitiba: Appris. 2013. p. 54-57.

¹⁸⁰ Delgado, *op. cit.*, 2019, p. 540-541.

¹⁸¹ GIOSA, Lívio Antônio. **Terceirização: uma abordagem estratégica**. 10. ed. rev. e ampl. São Paulo: Editora Meca, 2017, p. 23–26

¹⁸² PASTORE, José; PASTORE, José Eduardo G. **Terceirização: necessidade para a economia, desafios para o direito**. São Paulo: LTr, 2015, p. 17.

¹⁸³ MARTINO, Anna Paola Lorusso; BERTOLIN, Patrícia Tuma Martins. **Terceirização como instrumento de precarização das relações e garantias laborais**. Revista Direito Mackenzie, São Paulo, v. 16, n. 3, p. 1–22, 2022. Disponível em:

<https://editorarevistas.mackenzie.br/index.php/rmd/article/view/15567>. Acesso em: 9 out. 2025.

Diante desse quadro, o Tribunal Superior do Trabalho passou a estabelecer limites normativos e hermenêuticos ao instituto, esforço que culminou na edição da Súmula 331, concebida para coibir arranjos formais que pudessem ocultar vínculos empregatícios e esvaziar a tutela material. Nesse contexto, Garcia¹⁸⁴ destaca que, diante do princípio da primazia da realidade, sempre que se verificarem pessoalidade e subordinação direta ao tomador, forma-se vínculo empregatício com este, independentemente da intermediação formal, o que configura terceirização ilícita.

A publicação do enunciado representou um marco decisivo na jurisprudência brasileira, isso porque não existia uma norma específica que disciplinasse a terceirização em áreas diversas daqueles profissionais regulados pelas Leis 6.019/74 e 7.102/83, fato que gerava insegurança jurídica, resultando em decisões judiciais divergentes¹⁸⁵.

Todavia, no início dos anos 2000, com a crescente adoção de pessoas jurídicas como forma de contratação em setores de alta especialização – como saúde, tecnologia da informação, engenharia, consultoria e demais atividades de caráter intelectual, em especial em serviços licitados pela administração pública –, impulsionado pela publicação das Leis nº 8.987/95 (Leis das Elétricas) e 9.472/97 (Lei das Teles), reacendeu-se o debate acerca da natureza jurídica dessas relações de terceirização no âmbito da Justiça do Trabalho, especialmente, em razão do grande tomador de serviços ser a Administração Pública.

Diante desse cenário, o Tribunal Superior do Trabalho foi novamente instado a se manifestar sobre os limites da intermediação de mão de obra, promovendo em 2011 a revisão da Súmula 331 para incluir a responsabilidade subsidiária do ente público tomador do serviço, o que evidenciou a persistência do enfoque protetivo frente às novas formas contratuais:

Súmula nº 331 do TST: CONTRATO DE PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS. LEGALIDADE.

I - A contratação de trabalhadores por empresa interposta é ilegal, formando-se o vínculo diretamente com o tomador dos serviços, salvo no caso de trabalho temporário (Lei nº 6.019, de 03.01.1974)¹⁸⁶.

¹⁸⁴ GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. **Manual de Direito do Trabalho**. 10 ed. Ver., ampl. e atual. Salvador: Editora JusPodivm, 2018, p. 340-341.

¹⁸⁵ CORREIA, Henrique. MIESSA, Élisson. **Súmulas, OJs do TST e recursos repetitivos** – comentados e organizados por assunto. 10. ed. São Paulo. Juspodivm, 2025. P. 182-183.

¹⁸⁶ Pertinente esclarecer que, atualmente, o item I da súmula foi cancelado por perda de eficácia a partir de 11.11.2017, pela Lei 13.467/2017, nos termos da Resolução nº 225, de 30 de jun de 2025. BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Resolução n. 225, de 30 jun. 2025**. Cancela o item I da Súmula n. 331, em razão da perda de eficácia a partir de 11 nov. 2017, conforme alteração promovida pela Lei n.

II - A contratação irregular de trabalhador, mediante empresa interposta, não gera vínculo de emprego com os órgãos da Administração Pública direta, indireta ou fundacional (art. 37, II, da CF/1988).

III - Não forma vínculo de emprego com o tomador a contratação de serviços de vigilância (Lei nº 7.102, de 20.06.1983) e de conservação e limpeza, bem como a de serviços especializados ligados à atividade-meio do tomador, desde que inexistente a pessoalidade e a subordinação direta.

IV - O inadimplemento das obrigações trabalhistas, por parte do empregador, implica a responsabilidade subsidiária do tomador dos serviços quanto àquelas obrigações, desde que haja participado da relação processual e conste também do título executivo judicial.

V - Os entes integrantes da Administração Pública direta e indireta respondem subsidiariamente, nas mesmas condições do item IV, caso evidenciada a sua conduta culposa no cumprimento das obrigações da Lei n.º 8.666, de 21.06.1993, especialmente na fiscalização do cumprimento das obrigações contratuais e legais da prestadora de serviço como empregadora. A aludida responsabilidade não decorre de mero inadimplemento das obrigações trabalhistas assumidas pela empresa regularmente contratada.

VI - A responsabilidade subsidiária do tomador de serviços abrange todas as verbas decorrentes da condenação referentes ao período da prestação laboral.

Assim, acerca da terceirização consolidou-se, com base no princípio da primazia da realidade, segundo o qual a análise deve recair sobre a atividade efetivamente desempenhada pelo trabalhador, de modo a verificar o atendimento dos requisitos dos arts. 2º e 3º da CLT e a eventual inserção do empregado na atividade-fim da empresa tomadora.

A racionalidade antifraude desenvolvida pelo TST no controle da terceirização ilícita formou um verdadeiro paradigma de interpretação, destinado a impedir que arranjos contratuais formais desvirtuassem a proteção trabalhista. Esse paradigma, entretanto, ultrapassou os limites da terceirização e passou a orientar o exame de outros modelos que reproduziam a mesma lógica de esvaziamento da relação de emprego. Entre eles, a pejetização assumiu posição central, pois individualiza a intermediação de mão de obra, mantendo, porém, a mesma estrutura de ocultação da subordinação, pessoalidade e integração produtiva. Para evidenciar essa expansão jurisprudencial, apresenta-se a seguir a análise dos julgamentos da Corte no período anterior às alterações introduzidas em 2017.

3.1.2 A expansão da jurisprudência antifraude para além da terceirização: gênese da pejetização

A experiência jurisprudencial adquirida no enfrentamento das fraudes envolvendo terceirização evidenciou que a ocorrência da terceirização ilícita não era a única configuração apta a gerar esse tipo de distorção, mas parte de um conjunto mais amplo de estratégias que utilizavam roupagens empresariais para ocultar vínculos de emprego, entre essas destaca-se a pejetização, cuja dinâmica acentua a distância entre a forma contratual e a realidade da prestação de serviços.

Nesse modelo de prestação de serviços, diferentemente da terceirização tradicional, em que a intermediação é realizada por uma empresa, a pessoa física passa a operar mediante uma pessoa jurídica da qual é integrante do quadro societário, que figura formalmente como contratada, embora a execução das atividades seja desempenhada diretamente pelo próprio trabalhador.

Cria-se, assim, uma estrutura contratual entre duas pessoas jurídicas que confere aparência de autonomia empresarial, sem afastar a natureza pessoal e subordinada da prestação de serviços. Com isso, atribuem-se ao trabalhador riscos empresariais que não existem na prática e encobre-se a sua efetiva dependência econômica e funcional em relação ao tomador.

Por essa razão, a jurisprudência passou a aplicar à pejetização a mesma matriz de controle utilizada para identificar a terceirização fraudulenta: a análise concreta da relação de trabalho, a identificação do beneficiário direto da força laboral e a verificação de eventual desvirtuamento das garantias trabalhistas por meio de expedientes formais, embora baseada na constituição de pessoa jurídica pelo próprio trabalhador e na existência de um contrato de natureza civil.

Ilustra esse entendimento o Processo nº RR-1137-35.2012.5.01.0069, de relatoria do Ministro Maurício Godinho Delgado, julgado em 2016 pela 3ª Turma do Tribunal Superior do Trabalho, no qual se reafirma a prevalência da legislação trabalhista sobre arranjos civis utilizados para estruturar a prestação de serviços:

[...]

No tocante ao tema “reconhecimento do vínculo empregatício”, registre-se que a relação de emprego é a principal fórmula de conexão de trabalhadores ao sistema socioeconômico existente, sendo, desse modo, presumida sua existência, desde que seja incontroversa a prestação de serviços (Súmula 212/TST).

A Constituição da República, a propósito, elogia e estimula a relação empregatícia ao reportar a ela, direta ou indiretamente, várias dezenas de princípios, regras e institutos jurídicos. Em consequência, possuem caráter manifestamente excetivo fórmulas alternativas de prestação de serviços a alguém, por pessoas naturais, como, ilustrativamente, contratos de estágio, vínculos autônomos ou eventuais, relações cooperativadas e a fórmula apelidada de "pejotização". Em qualquer desses casos - além de outros -, estando presentes os elementos da relação de emprego, esta prepondera, impõe-se e deve ser cumprida.

No caso da fórmula do art. 129 da Lei nº 11.196, de 2005, somente prevalecerá se o profissional pejotizado tratar-se de efetivo trabalhador autônomo ou eventual, não predominando como mero simulacro ou artifício para impedir a aplicação da Constituição da República, do Direito do Trabalho e dos direitos sociais e individuais fundamentais trabalhistas. Trabalhando o obreiro cotidianamente no estabelecimento empresarial, com todos os elementos fático-jurídicos da relação empregatícia, deve o vínculo de emprego ser reconhecido (art. 2º, *caput*, e 3º, *caput*, CLT), com todos os seus consectários pertinentes.

Na hipótese em análise, o Tribunal Regional, com alicerce no conjunto fático-probatório produzido nos autos, concluiu que *"não se tratava de prestação de serviços de forma autônoma e na condição de sócio de empresa, sendo, em realidade, a hipótese fraudulenta conhecida como pejotização"*, razão pela qual reformou a sentença para declarar a continuidade do vínculo empregatício no período compreendido entre 24/08/2000 e 31/12/2011.

A propósito, afirmou o TRT que *"as atividades que continuaram a ser desenvolvidas pelo acionante são indissociáveis do objeto social da acionada"*, explicitando, nesse descortino, que *"o autor era o único efetivo prestador que atuava em razão do 'contrato' celebrado com a SMTM Serviços e Marketing S/C Ltda. (fls. 464/6) e que recebia valores fixos mensais (fls. 155/268) independentemente do número de 'projetos' acompanhados, deixando clara habitualidade, a personalidade e a subordinação subjetiva."*

Vale destacar que o ramo trabalhista é norteador por princípios especiais que orientam toda a compreensão e aplicação das normas jurídicas na seara laboral.

Para o caso concreto em análise, importante destacar o princípio da imperatividade das normas trabalhistas, segundo o qual as regras justralhistas são essencialmente imperativas, não podendo, de maneira geral, ter sua regência contratual afastada pela simples manifestação de vontade das partes. Para esse princípio, prevalece a *restrição* à autonomia da vontade no contrato trabalhista, em contraponto à diretriz civil de soberania das partes no ajuste das condições contratuais.

Essa restrição é tida como instrumento assecuratório eficaz de garantias fundamentais ao trabalhador, em face do desequilíbrio de poderes inerentes ao contrato de emprego.

Ademais, incide na hipótese o princípio da indisponibilidade dos direitos trabalhistas, que traduz a inviabilidade técnico-jurídica de poder o empregado despojar-se, por sua simples manifestação de vontade, das vantagens e proteções que lhe asseguram a ordem jurídica e o contrato.

A indisponibilidade inata aos direitos trabalhistas constitui-se, talvez, no veículo principal utilizado pelo Direito do Trabalho para tentar igualizar, no plano jurídico, a assincronia clássica existente entre os sujeitos da relação socioeconômica de emprego.

O aparente contingenciamento da liberdade obreira que resultaria da observância desse princípio desponta, na verdade, como o instrumento hábil a assegurar efetiva liberdade no contexto da relação empregatícia: é que aquele contingenciamento atenua ao sujeito individual obreiro a inevitável

restrição de vontade que naturalmente tem perante o sujeito coletivo empresarial.¹⁸⁷

Ao replicar essa racionalidade, a jurisprudência ampliou seu campo de tutela, reconhecendo que a pejetização não constituía um fenômeno isolado, mas parte de um processo mais amplo de reorganização contratual voltado a flexibilizar e, por vezes, suprimir garantias trabalhistas.

A pesquisa jurisprudencial realizada no presente estudo¹⁸⁸, confirma essa aproximação. Entre 2011 e 2017, foram identificados 77 acórdãos das Turmas do TST que examinaram a pejetização e, na grande maioria dos casos, reconheceram que a constituição de pessoa jurídica pelos trabalhadores funcionava como instrumento meramente formal, destinado a ocultar a existência de vínculo empregatício.

Evidenciou-se que, no período, o Tribunal Superior do Trabalho, ao enfrentar a problemática da pejetização, aplicava uma racionalidade decisória sistemática ancorada no princípio da primazia da realidade e na aferição rigorosa dos pressupostos fático-jurídicos da relação de emprego, previstos nos artigos 2º e 3º da CLT, reconhecendo a fraude em 73 casos (96% dos processos).

A análise revelou, ainda, que a jurisprudência identificava três eixos centrais de irregularidade nos arranjos contratuais, os quais, em essência, buscavam neutralizar dimensões fundamentais da proteção trabalhista.

O primeiro correspondia ao mascaramento do vínculo empregatício, promovido pela substituição artificial da pessoa física do trabalhador pela pessoa jurídica por ele constituída, embora subsistissem, de forma inequívoca, os elementos caracterizadores da relação de emprego: subordinação, pessoalidade, habitualidade e onerosidade.

A segunda dimensão dizia respeito à tentativa deliberada de afastar a incidência da legislação trabalhista, da Constituição Federal e dos instrumentos normativos coletivos, por meio da criação de um cenário simulado de autonomia contratual que restringia os direitos sociais e eliminava deveres patronais.

¹⁸⁷ BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. 3ª Turma. **Recurso de Revista RR- 1137-35.2012.5.01.0069**. Relator: Ministro Mauricio Godinho Delgado. Brasília, DF: Tribunal Superior do Trabalho, 17 jun. 2016. Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho (DEJT), 17 jun. 2016.

¹⁸⁸ Foram examinados acórdãos das Turmas do Tribunal Superior do Trabalho obtidos a partir dos seguintes critérios: i) acórdão ementados com as expressões “pejetização” e “reconhecimento de vínculo”, ii) proferidos entre 1º de janeiro de 2011 e 31 de dezembro de 2017, período anterior à vigência da Lei nº 13.467/2017.

A terceira dimensão relacionava-se à precarização das relações de trabalho, uma vez que a pejetização reduzia os custos empresariais às despesas da vulnerabilidade social, econômica e previdenciária do trabalhador, fragilizando o próprio princípio da função social do contrato e o equilíbrio entre capital e trabalho.

Outro ponto recorrente identificado nos julgados dizia respeito ao reconhecimento da natureza salarial da remuneração, independentemente da forma de pagamento. Ainda que os valores fossem quitados mediante emissão de notas fiscais pela pessoa jurídica, o TST reiterou que tal formalidade não descaracterizava a natureza remuneratória da verba, tampouco afastava a proteção decorrente da subordinação verificada no plano fático.

Por fim, apurou-se que a suposta hipersuficiência ou alta qualificação técnica do trabalhador não constitui elemento suficiente para descaracterizar a relação de emprego ou afastar o enquadramento jurídico da fraude. A Corte reconhecia que, mesmo em atividades altamente especializadas ou remuneradas, a dependência econômica e a inserção organizacional na estrutura produtiva mantinham presentes os requisitos legais da relação empregatícia.

O conjunto dos precedentes examinados, portanto, revela uma orientação jurisprudencial que reafirma a natureza protetiva do Direito do Trabalho e a sua função de resistência frente aos mecanismos contemporâneos de flexibilização e desestruturação das garantias laborais. Esse posicionamento revela uma coerência doutrinária e axiológica na atuação do Tribunal Superior do Trabalho, consolidando a defesa do princípio da realidade sobre as ficções jurídicas criadas para encobrir o vínculo de emprego e preservar, em última instância, a efetividade dos direitos sociais constitucionais.

A partir de 2017, esse viés analítico passou a ser tensionado pela entrada em vigor da Lei nº 13.429/2017, que alterou substancialmente a Lei nº 6.019/1974 e passou a admitir, de forma expressa, a contratação de trabalhadores por empresas prestadoras de serviços a terceiros, ampliando significativamente as hipóteses de terceirização no âmbito laboral. Como observa Delgado¹⁸⁹, essa remodelação normativa reconfigurou a lógica protetiva do Direito do Trabalho ao mitigar os limites

¹⁸⁹ DELGADO, Maurício Godinho; DELGADO, Gabriela Neves, *apud*: a terceirização e seus impactos nas relações de trabalho. Rease, 2017. Disponível em: <https://periodicorease.pro.br>. Acesso em: 05 jun. 2025.

materiais antes vigentes, com reflexos diretos sobre a eficácia dos princípios da primazia da realidade e da continuidade da relação de emprego.

A referida lei não apenas regulou com maior detalhamento o regime do trabalho temporário, mas também refletiu uma mudança relevante na política regulatória do trabalho, aproximando-se de modelos de flexibilização contratual e de descentralização produtiva típicos do paradigma neoliberal, o que suscitou intensos debates doutrinários e jurisprudenciais¹⁹⁰.

Já em novembro de 2017, com a entrada da denominada Reforma Trabalhista (Lei nº 13.467/2017), houve um deslocamento da lógica protetiva para uma lógica de flexibilização, promovendo a ampliação de contratos atípicos e incentivando modelos alternativos ao vínculo celetista, como o contrato intermitente, o autônomo exclusivo e a contratação via pessoa jurídica.

A ampliação das hipóteses legais de terceirização e contratação passou a produzir efeitos diretos sobre a jurisprudência do Tribunal Superior do Trabalho, especialmente sobre os parâmetros previstos na Súmula nº 331, que durante décadas delinearam limites materiais à intermediação de mão de obra e garantiram a tutela dos direitos fundamentais dos trabalhadores¹⁹¹.

Esse processo de redefinição do entendimento consolidado atingiu seu ápice em março de 2018, quando o Supremo Tribunal Federal, ao julgar, em conjunto, a Arguição de Descumprimento de Preceito Fundamental (ADPF) nº 324 e o Recurso Extraordinário nº 958.252, com repercussão geral reconhecida (Tema 725), firmou entendimento no sentido da constitucionalidade da terceirização em todas as etapas da cadeia produtiva, incluindo as atividades-fim.

Mais do que revisitar o alcance da terceirização, o julgado operou uma inflexão paradigmática no sistema protetivo, ao priorizar a liberdade de organização empresarial e atribuir menor centralidade ao exame da realidade fático-jurídica da prestação laboral, parâmetro que, até então, estruturava a lógica antifraude aplicada pelo TST.

¹⁹⁰ IANNI, Rafael. A expansão da terceirização: Lei nº 13.429/17 e descentralização produtiva. **Revista de Direito do Trabalho**, São Paulo, v. 196, p. 65-89, jul. 2017, p. 66-73. Disponível em: <https://www.rdtrabalho.org/196/a-expansao-da-terceirizacao-lei-13429-17.pdf>. Acesso em: 11 nov. 2025.

¹⁹¹ GRILLO, S. Respostas judiciais à terceirização: debates e tendências recentes. *Cadernos CRH*, Salvador, v. 34, n. 90, p. <páginas iniciais-finais>, 2021. p. 2-7. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/ccrh/a/BNvFR8jJ7qfczqzRvtyCQ5R/?format=pdf&lang=pt>. Acesso: 14 ago. 2025.

Diante dessa reorientação interpretativa torna indispensável o exame crítico dos fundamentos decisórios das decisões paradigmas, bem como dos seus efeitos sobre outros modelos contratuais que, embora formalmente distintos, podem igualmente promover a dissociação entre forma e substância da relação de trabalho, como ocorre na pejetização, objeto central da presente pesquisa.

3.2 O PONTO DE INFLEXÃO: AS DECISÕES DO STF SOBRE TERCEIRIZAÇÃO E AUTONOMIA CONTRATUAL

No contexto da regulamentação da terceirização e sua recepção pelo ordenamento jurídico, o julgamento conjunto da Arguição de Descumprimento de Preceito Fundamental (ADPF) nº 324 e do Recurso Extraordinário (RE) nº 958.252 (Tema 725), ocorrido em agosto de 2018, culminou na decisão majoritária pela constitucionalidade da terceirização de atividade-fim. O cerne da disputa era definir se a interpretação consolidada na Súmula nº 331 do Tribunal Superior do Trabalho (TST), que restringia a terceirização, violava preceitos constitucionais.

No Tema 725 da Repercussão Geral, cujo leading case é o RE 958.252, a controvérsia fática que deu origem ao precedente qualificado decorreu de Ação Civil Pública proposta pelo Ministério Público do Trabalho em face da Celulose Nipo Brasileira S/A (Cenibra), na qual se discutia a licitude da terceirização das atividades de florestamento e reflorestamento, consideradas pela Justiça do Trabalho como atividades-fim da tomadora¹⁹².

A condenação da empresa foi fundamentada na aplicação da Súmula nº 331 do Tribunal Superior do Trabalho, que, conforme estudado anteriormente, antes da reforma legislativa e da intervenção do STF, representava a síntese de uma consolidação jurisprudencial construída ao longo de décadas, em resposta à histórica omissão legislativa sobre a matéria e que exercia função de controle civilizatório, estabelecendo limites à expansão da terceirização a partir da distinção entre atividade-meio e atividade-fim, vedando esta última como mecanismo de preservação dos direitos mínimos do trabalhador subordinado.

¹⁹² PASQUALETO, Otávio de Quintana Figueiredo; BARBOSA, Ana Letícia Pereira. Direito do trabalho, precedentes e autoridades do STF: um estudo de caso a partir do Tema 725. **REI – Revista Estudos Institucionais**, Rio de Janeiro, v. 10, n. 2, p. 375–402, 2024. Disponível em: <https://doi.org/10.21783/rei.v10i2.830>. Acesso em: 08 out. 2025.

Foi essa moldura fático-jurídica, fundada na lógica protetiva clássica e na interpretação teleológica dos arts. 2º e 3º da CLT, que o Supremo Tribunal Federal foi chamado a reexaminar no julgamento do Tema 725, dando origem à guinada paradigmática que alterou a compreensão nacional sobre terceirização, pejetização e autonomia contratual¹⁹³.

Nesse mesmo movimento, a discussão alcançou dimensão propriamente constitucional com a ADPF nº 324, ajuizada em 2014 pela Associação Brasileira do Agronegócio (ABAG). A entidade sustentava que a jurisprudência trabalhista – especialmente a Súmula 331 do TST – impunha restrições indevidas e sem respaldo legal à terceirização da atividade-fim, violando princípios como a legalidade, a livre iniciativa, a livre concorrência e o valor social do trabalho¹⁹⁴.

Argumentou-se que, na ausência de vedação legal expressa, deveria prevalecer o princípio da legalidade estrita, reconhecendo-se a legitimidade constitucional da terceirização como forma contemporânea de organização produtiva. Nesse cenário, cabia ao STF definir se a atuação da Justiça do Trabalho, ao vedar a terceirização em atividade-fim, teria excedido sua função interpretativa e criado limites normativos não previstos pelo legislador, configurando intervenção judicial indevida na livre conformação da atividade econômica.

Assim, a ADPF 324 integrou-se ao julgamento do Tema 725, formando um único eixo decisório responsável por redefinir o regime jurídico da terceirização no Brasil e reconfigurar, em consequência, os contornos da pejetização nas relações de trabalho qualificadas.

Embora o julgamento conjunto tenha ocorrido em 2018, já após a promulgação das Leis nº 13.429/2017 e nº 13.467/2017 (Reforma Trabalhista), que autorizavam a terceirização ampla¹⁹⁵, o propósito das ações persistiu, pois a Súmula 331 do TST não havia sido revogada ou alterada.

Ao justificar o julgamento do mérito mesmo após a edição das novas leis, o

¹⁹³ ARAÚJO, Júlian Marcelino; GOLDSCHMIDT, Rodrigo. Terceirização das relações de trabalho: análise dos votos do STF na ADPF nº 324 e RE nº 958.252 em prol dos valores sociais do trabalho como limites à livre iniciativa. **Revista Jurídica FA7**, Fortaleza, v. 18, n. 3, p. 13–23, set./dez. 2021. Disponível em: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8519836>. Acesso em: 08 out. 2025.

¹⁹⁴ CAMPOS, Estevão Schultz; LEONEL, Vitor Souza Pereira. Constitucionalização da terceirização da atividade-fim na administração pública e seus possíveis impactos: uma análise sob a perspectiva da reforma trabalhista e da ADPF 324. **Revista Direitos Humanos e Democracia**, Ijuí, v. 12, n. 24, p. e15859, 2024. Disponível em: <https://doi.org/10.21527/2317-5389.2024.24.15859>. Acesso em: 08 out. 2025.

¹⁹⁵ Araújo; Goldschmidt, *op. cit.*

Ministro Relator destacou:

Além disso, ressalto, quanto ao ponto, que requeri a inclusão deste feito em pauta, para julgamento, em novembro de 2016, antes, portanto, da aprovação das aludidas leis, quando já estava plenamente instruído e quando meu voto sobre o assunto também já se encontrava pronto. Nessas circunstâncias, entendo que recursos substanciais já foram empregados nesta causa e que tais recursos não devem ser desperdiçados. Entendo, igualmente, que não devemos onerar a requerente ou os jurisdicionados pela eventual demora desta Corte na apreciação do tema. Havendo múltiplas ações em curso a respeito da matéria, a apreciação do mérito desta ADPF permite um uso mais racional do Judiciário, pois a tese aqui formada possibilitará a decisão de diversos feitos, quaisquer que sejam as fases em que se encontrem¹⁹⁶.

No âmbito do RE 958.252 (Tema 725 da Repercussão Geral), o Ministro Relator, Luiz Fux, registrou que o interesse recursal permanecia íntegro mesmo após a edição das Leis nº 13.429/2017 e 13.467/2017, as quais alteraram a Lei nº 6.019/1974 para autorizar expressamente a terceirização das chamadas atividades-fim. Destacou ser imprescindível que o Supremo Tribunal Federal definisse não apenas a constitucionalidade da orientação firmada pela Súmula nº 331 do TST no período anterior às reformas legislativas, mas também a própria subsistência dessa orientação jurisprudencial diante do novo marco normativo¹⁹⁷.

Dessa forma, ao apreciar conjuntamente a ADPF 324 e o RE 958.252, a corrente majoritária, composta pelos Ministros Luiz Fux, Luís Roberto Barroso, Alexandre de Moraes, Dias Toffoli, Gilmar Mendes, Celso de Mello e Cármen Lúcia, formou consenso no sentido de reconhecer a constitucionalidade da terceirização em todas as etapas do processo produtivo, inclusive da atividade-fim.

Esse entendimento foi acompanhado da ressalva de que deveriam ser preservadas a idoneidade da empresa contratada, a regularidade das relações contratuais e a responsabilidade subsidiária da tomadora, como mecanismos de contenção de eventuais abusos e de garantia mínima aos trabalhadores envolvidos.

Embora os votos favoráveis fossem homogêneos quanto à conclusão, isto é, pela constitucionalidade da terceirização em qualquer fase da etapa produtiva, esses apresentaram matizes argumentativos diferenciados, mas que unidos contribuíram

¹⁹⁶ BRASIL. Supremo Tribunal Federal. **Ação de Descumprimento de Preceito Fundamental n. 324 e Recurso Extraordinário n. 958.252/MG**. Rel. Min. Luís Roberto Barroso. Julgado em 30 ago. 2018. **Acórdão**, p. 45. Brasília, DF: STF, 2019. Disponível em: <https://portal.stf.jus.br/>. **Acesso em:** 05 out. 2025.

¹⁹⁷ BRASIL. Supremo Tribunal Federal. **Recurso Extraordinário n. 958.252/MG (Tema 725 da Repercussão Geral)**. Rel. Min. Luiz Fux. Julgado em 30 ago. 2018. **Acórdão**, p. 27. Brasília, DF: STF, 2019. Disponível em: <https://portal.stf.jus.br/>. **Acesso em:** 05 out. 2025.

para compor o raciocínio final e fixar a seguinte tese:

é lícita a terceirização ou qualquer outra forma de divisão do trabalho entre pessoas jurídicas distintas, independentemente do objeto social das empresas envolvidas, mantida a responsabilidade subsidiária da empresa contratante¹⁹⁸.

A análise dos fundamentos jurídicos apresentados nos votos dos Ministros que compuseram o julgamento permite verificar um momento expressivo de tensão hermenêutica na história recente da jurisprudência constitucional brasileira.

Isso porque, no centro do debate estava a colisão entre dois conjuntos de princípios constitucionais de igual estatura, que constituem fundamentos da República Federativa do Brasil: de um lado, a livre iniciativa e a livre concorrência, previstos nos arts. 1º, IV, e 170 da Constituição Federal; de outro, os valores sociais do trabalho, a dignidade da pessoa humana e a função protetiva do Direito do Trabalho¹⁹⁹.

O enfrentamento desses princípios conduziu a Corte a uma divisão de entendimentos, que extrapolou a dimensão técnica e alcançou interpretações distintas sobre o papel do Estado, do Poder Judiciário e das empresas em um cenário de transformações econômicas e produtivas.

Por isso, impõe-se agora o exame detalhado dos fundamentos determinantes: de um lado, a narrativa da modernização e liberdade contratual acolhida pela maioria; de outro, a resistência fundamentada na dignidade da pessoa humana e no valor social do trabalho, defendida pela corrente divergente.

3.2.1 A fundamentação da maioria: a liberdade de organização empresarial e a análise econômica do direito

A tese vencedora, capitaneada pelos votos dos Relatores Ministros Luís Roberto Barroso (na ADPF 324) e Luiz Fux (no RE 958.252), estruturou-se sobre um pilar central: a Constituição Federal de 1988 não impõe um modelo rígido de produção?

Para esta corrente, a intervenção do TST na gestão das empresas violava o

¹⁹⁸ BRASIL. Supremo Tribunal Federal. **ADPF 324**. Rel. Min. Roberto Barroso, 30 ago. 2018a. Disponível em: <http://portal.stf.jus.br/processos/detalhe.asp?incidente=4620584>. Acesso em: 15 jul. 2025.

¹⁹⁹ Araújo; Goldschmidt, *op. cit.*

princípio da legalidade e da livre iniciativa.

O Ministro Luiz Fux, em seu voto condutor no Recurso Extraordinário, iniciou sua fundamentação atacando a premissa técnica da Súmula 331. Para o Relator, a distinção entre atividade-fim e atividade-meio tornou-se, na economia pós-industrial, um conceito "impreciso, artificial e incompatível com a economia moderna"²⁰⁰.

A fundamentação da maioria apontou que a aplicação prática dessa dicotomia gerava insegurança jurídica extrema. O Ministro Roberto Barroso destacou que a jurisprudência trabalhista, ao tentar definir o que seria "essencial" para uma empresa, incorria em subjetivismos que violavam a isonomia. Em suas palavras:

A interpretação conferida pela Justiça do Trabalho a seus precedentes em matéria de terceirização [...] não foi capaz de criar uma situação de segurança jurídica acerca das hipóteses em que a terceirização é lícita. De fato, as decisões [...] têm ensejado decisões surpreendentes [...] e conflitantes [...], disso resultando um tratamento anti-isonômico entre jurisdicionados em situação idêntica²⁰¹.

A *ratio decidendi* da maioria, portanto, fixou-se na ideia de que, inexistindo lei proibitiva (princípio da legalidade estrita, art. 5º, II, da CF), não caberia ao Poder Judiciário criar restrições à liberdade de contratar sob o pretexto de proteção laboral, especialmente quando tais restrições se baseiam em conceitos econômicos fluidos.

Um traço distintivo e inovador na fundamentação do Ministro Luiz Fux foi a incorporação explícita da Análise Econômica do Direito (AED) e da Teoria da Firma. Para justificar a constitucionalidade da terceirização irrestrita, o voto recorreu aos estudos de Ronald Coase e à lógica dos custos de transação.

A fundamentação asseverou que a terceirização não é uma fraude, mas uma estratégia legítima de desintegração vertical. O Ministro Fux explicou que as empresas modernas buscam eficiência focando em suas competências essenciais (*core business*) e contratando terceiros para etapas onde estes possuem maior especialização ou menor custo. O voto transcreve:

O objetivo de uma organização empresarial é o de reproduzir a distribuição de fatores sob competição atomística dentro da firma, apenas fazendo sentido a produção de um bem ou serviço internamente em sua estrutura quando os custos disso não ultrapassarem os custos de obtenção perante

²⁰⁰ BRASIL. Supremo Tribunal Federal. **Recurso Extraordinário n. 958.252/MG**. Rel. Min. Luiz Fux, 30 ago. 2018, p. 2. Disponível em: <https://portal.stf.jus.br/processos/detalhe.asp?incidente=4620584>. Acesso em: 05 out. 2025.

²⁰¹ Brasil, *op. cit.*, 2018a, p. 20-21.

terceiros no mercado²⁰².

Dessa forma, a maioria do Tribunal entendeu que obrigar uma empresa a realizar internamente todas as etapas de sua cadeia produtiva (modelo fordista) é uma imposição anacrônica que retira competitividade da economia nacional. A terceirização, sob essa ótica, é uma ferramenta de gestão protegida pelos artigos 1º, IV, e 170 da Constituição (Livre Iniciativa).

Um ponto crucial da fundamentação majoritária foi o enfrentamento do argumento da "precarização".

Historicamente, a Justiça do Trabalho associava a terceirização à redução de salários e direitos. Contudo, os votos vencedores contestaram essa presunção absoluta.

O Ministro Roberto Barroso dedicou parte expressiva de seu voto a refutar, com base em dados, a ideia de que terceirizar é sinônimo de precarizar. Citando estudos do IPEA, o Ministro argumentou que as diferenças salariais muitas vezes decorrem de perfis de qualificação distintos e não do modelo contratual em si. Além disso, sustentou que a terceirização pode ser um vetor de formalização e acesso ao emprego:

A terceirização não enseja, por si só, precarização do trabalho, violação da dignidade do trabalhador ou desrespeito a direitos previdenciários. É o exercício abusivo de sua contratação que pode produzir tais violações²⁰³.

Nesse sentido, considerou conceitualmente inadequada e normativamente improfícua a tradicional separação entre *atividade-fim* e *atividade-meio*, utilizada historicamente como critério para aferição da licitude da terceirização, por não encontrar fundamento explícito no texto constitucional nem corresponder às necessidades de eficiência econômica atual.

O Ministro destacou, ademais, que a proteção ao trabalhador não é anulada pela terceirização, desde que seja preservada a responsabilidade subsidiária da empresa contratante, mecanismo que, a seu ver, constitui salvaguarda suficiente para coibir práticas empresariais abusivas e assegurar o cumprimento das obrigações

²⁰² BRASIL. Supremo Tribunal Federal. **Recurso Extraordinário n. 958.252/MG**. Rel. Min. Luiz Fux, 30 ago. 2018b, p. 23. Disponível em: <https://portal.stf.jus.br/processos/detalhe.asp?incidente=4620584>. Acesso em: 05 out. 2025.

²⁰³ Brasil, *op. cit.*, 2018a, p. 116-117.

trabalhistas.

Em seu voto, sintetizou tal compreensão afirmando que:

A Constituição não impõe a adoção de um modelo de produção específico, não impede o desenvolvimento de estratégias empresariais flexíveis, tampouco veda a terceirização²⁰⁴.

E, ao criticar a proibição da terceirização da atividade-fim, registrou: “*Com todas as vênias, não consigo alcançar a racionalidade desse argumento.*”²⁰⁵

A lógica adotada foi a de que o remédio para o abuso não é a proibição do remédio (a terceirização), mas a punição da dose errada (a fraude). Se uma empresa terceirizada descumpre a lei, deve-se aplicar a responsabilidade, e não impedir o modelo de negócio.

Alexandre de Moraes acompanhou a maioria, mas destacou que o cerne da controvérsia não estava na terceirização em si, mas na distinção entre terceirização lícita e intermediação fraudulenta de mão de obra. A Constituição, afirmou, não impõe um único modelo de organização empresarial e tampouco proíbe a divisão do trabalho em múltiplas estruturas jurídicas. Para Moraes, a verdadeira violação constitucional ocorre quando há fraude, simulação ou mascaramento da relação de emprego, e não quando empresas optam por estratégias legítimas de divisão produtiva²⁰⁶.

Gilmar Mendes adotou postura mais contundente ao situar a atuação do TST como manifestação de “ativismo judicial”, que teria imposto restrições indevidas a opções políticas e econômicas adotadas pelos demais Poderes. O Ministro sustentou que a evolução econômica global exige flexibilidade organizacional e que a rigidez da legislação trabalhista tradicional poderia, paradoxalmente, gerar desemprego²⁰⁷.

Os Ministros Celso de Mello e Cármen Lúcia, em seus votos, concluíram que a terceirização é uma forma de resposta à crise econômica. Embora reconhecessem os riscos de precarização, ambos os ministros concluíram que a terceirização não poderia ser proibida, sobretudo em um cenário de crise econômica e alto índice de desemprego. Para eles, o problema central não é a terceirização, mas o abuso, que deve ser combatido caso a caso pelo Poder Judiciário. Cármen Lúcia afirmou que, se a prática violasse direitos trabalhistas, seria inconstitucional; porém, o fenômeno deveria ser entendido como

^B Brasil, *op. cit.*, 2018a, p. 1.

²⁰⁵ *Ibid.*, p. 37.

²⁰⁶ BRASIL, *op. cit.*, 2018b, p. 176-177.

²⁰⁷ *Ibidem*, p. 300-301.

compatível com a Constituição, desde que acompanhado de mecanismos de fiscalização e responsabilização.

Dos votos favoráveis à licitude da terceirização em atividade-fim, verifica-se, portanto, que esses não apenas definiram a questão da terceirização, mas também reposicionaram os contornos da autonomia privada e do papel do Estado na regulação do trabalho humano.

O Ministro Gilmar Mendes, cujo voto explorou amplamente a temática, foi particularmente enfático ao sustentar que o paradigma protetivo tradicional repousa sobre pressupostos ideológicos ultrapassados, centrados na noção unidimensional de hipossuficiência do trabalhador e na concepção de antagonismo estrutural entre capital e trabalho.

Para o Ministro Gilmar Mendes²⁰⁸, esse arcabouço teórico, herdeiro de uma “cultura paternalista” e de uma narrativa de “luta entre classes”, cristalizou uma compreensão segundo a qual o trabalhador seria, por definição, incapaz de realizar escolhas racionais ou de ser protagonista de sua própria inserção produtiva. Essa leitura, segundo ele, impede o reconhecimento da autonomia individual como elemento jurídico relevante e desconsidera a pluralidade das realidades laborais contemporâneas. Ao defender uma “refundação do Direito e da Justiça do Trabalho”, o Ministro assinalou que a rigidez institucional fundada nesse paternalismo – adequado a um modelo industrial ultrapassado – tornou-se disfuncional no cenário econômico atual.

A centralidade da autonomia privada no voto aparece de modo particularmente explícito na defesa da “capacidade humana de pensar” como fonte de valor e na evocação de Ayn Rand, para quem o indivíduo é proprietário de si mesmo, de seu trabalho e de suas escolhas²⁰⁹. Análise realizada, altera o viés do foco da hipossuficiência como presunção absoluta para um modelo que admite graus de autonomia, inclusive em contextos de contratação mediada por empresas prestadoras de serviço.

A valorização da autonomia privada, desloca o eixo tradicional da hipossuficiência presumida para uma perspectiva que reconhece graus de autodeterminação do trabalhador, inclusive em relações complexas intermediadas por pessoas jurídicas. Esse entendimento tem implicações diretas no setor da saúde,

²⁰⁸ Brasil, *op. cit.*, 2018a, p. 307-310.

²⁰⁹ *Ibidem.*, p. 306-307.

especialmente na medicina hospitalar, onde é recorrente a prestação de serviços por profissionais organizados em empresas próprias. A antiga restrição à terceirização da atividade-fim, caso preservada, comprometeria formas legítimas de atuação profissional livremente adotadas, afastando-se da realidade contratual desses vínculos e desconsiderando sua efetiva autonomia técnica e econômica.

3.2.2 As Vozes Contramajoritárias: Defesa da Função Protetiva e Crítica à Desregulação

E contraposição à maioria, os Ministros Edson Fachin, Rosa Weber, Ricardo Lewandowski e Marco Aurélio de Mello formaram a corrente minoritária, cujo núcleo argumentativo se centrou na função protetiva do Direito do Trabalho, na assimetria estrutural de forças entre capital e trabalhador e na necessidade de preservação da lógica tutelar inscrita na Constituição de 1988.

O Ministro Edson Fachin apresentou o voto mais sistemático em defesa da Súmula 331, argumentando que ela não constituía inovação normativa, mas sim interpretação da legislação vigente diante da ausência de lei específica. Para ele, a Justiça do Trabalho exercia seu papel de controle de legalidade da conduta empresarial e não controle de constitucionalidade.

O Ministro Fachin asseverou que a Súmula nº 331 não desbordou da legalidade, "limitando-se a consolidar entendimento com base na legislação existente, e não inovando no ordenamento jurídico"²¹⁰. Fachin expressamente negou a crítica de que houve criação de lei por via judicial, afirmando: "Não há inovação legislativa na matéria, como se poderia almejar"²¹¹.

Também em contraposição, a Ministra Rosa Weber apresentou uma defesa robusta da Súmula nº 331 do TST, fundamentada na função protetiva do Direito do Trabalho e em evidências da precarização. Seu voto destaca a inconstitucionalidade material de um regime que prioriza a liberdade econômica em detrimento do valor social do trabalho, em virtude da desigualdade estrutural entre empregado e empregador²¹².

A Ministra assinalou a existência de assimetria contratual e a essência do direito

²¹⁰ *Idem*, p. 190.

²¹¹ *Idem*, p. 188.

²¹² *Idem*, p. 241-251.

do trabalho e sua função protetiva, ao defender que a terceirização irrestrita compromete a função essencial do Direito do Trabalho, cujo objetivo é justamente limitar a autonomia contratual em razão da desigualdade material entre as partes. Para ela, colocar a liberdade econômica acima da proteção trabalhista significaria subverter o próprio fundamento constitucional da tutela laboral. Em um dos pontos relevantes do voto apresentado pela Ministra, destaca-se a demonstração de estudos empíricos que demonstram maior precarização, salários inferiores e maior rotatividade entre trabalhadores terceirizados.

O Ministro Lewandowski destacou que a terceirização da atividade-fim contradiz a própria *ratio* do instituto, originalmente concebido para descentralizar atividades acessórias. A ampliação irrestrita da terceirização, segundo ele, comprometeria o núcleo essencial da relação de emprego, fragilizando direitos fundamentais e produzindo efeitos deletérios no mercado de trabalho²¹³. Por sua vez, o Ministro Marco Aurélio expressou a crítica mais contundente ao movimento de liberação da terceirização, afirmando que a ADPF 324, proposta por entidade empresarial, buscava ganhos econômicos em detrimento da proteção dos trabalhadores. Para ele, permitir a terceirização irrestrita representaria verdadeiro retrocesso social, contrariando a Constituição de 1988 e conduzindo a relações civis pré-CLT²¹⁴.

O julgamento, de natureza paradigmática, assumiu especial relevância no cenário jurídico-laboral brasileiro, não apenas pela densidade argumentativa de seus fundamentos, mas também por registrar, de forma institucional, a mudança na orientação da mais alta Corte quanto aos contornos normativos da terceirização.

A tese final fixada pelo Supremo Tribunal Federal extrapolou a controvérsia fática originária – a terceirização na Cenibra – ao incluir a expressão **“ou qualquer outra forma de divisão do trabalho entre pessoas jurídicas distintas”**, ampliando significativamente seu alcance, incluindo, assim, o instituto ora estudado, qual seja, a pejotização.

Cumprе registrar, ademais, que o Supremo Tribunal Federal voltou a enfrentar a temática das relações de trabalho, tais, quando apreciou o conjunto de Ações Diretas de Inconstitucionalidade nº 5.685, 5.686, 5.687, 5.695 e 5.735, todas voltadas ao exame da constitucionalidade das alterações introduzidas pela Lei nº 13.429/2017

²¹³ *Idem*, p. 322.

²¹⁴ *Idem*.

na Lei nº 6.019/1974.

Nessa oportunidade, a Corte não apenas reiterou a orientação firmada no julgamento da ADPF 324 e do Tema 725 da Repercussão Geral, como também consolidou, de maneira ainda mais explícita, que a Constituição de 1988 não contém qualquer proibição à celebração de contratos temporários ou à contratação de serviços terceirizados.

Ao contrário, o Tribunal afirmou a plena compatibilidade dessas modalidades com o modelo constitucional das relações de trabalho, desde que observadas as salvaguardas mínimas de proteção ao trabalhador previstas no ordenamento jurídico²¹⁵.

Assim, os julgamentos serviram para robustecer e estabilizar o entendimento segundo o qual tanto o trabalho temporário quanto a prestação de serviços a terceiros integram, de forma legítima, o espectro de arranjos produtivos constitucionalmente admissíveis.

Por esse aspecto, a reconfiguração do regime jurídico da terceirização e da autonomia contratual sedimentada pelo Supremo Tribunal Federal não apenas redefiniu os paradigmas do direito do trabalho tradicional, mas também exerceu profunda influência sobre setores cuja organização produtiva é eminentemente complexa, consoante se poderá observar dos fundamentos dos julgamentos constantes no anexo 3.

Na área médica, consoante será estudado na seção 3, onde as dinâmicas institucionais envolvem múltiplos regimes de contratação, incluindo a contratação direta, o vínculo celetista, a pejetização e a terceirização de serviços médicos especializados, a interpretação conferida pelo STF ganha relevância singular. Isso porque as decisões acerca da extensão da autonomia privada e dos limites da atuação judicial repercutem diretamente sobre a formatação dos vínculos laborais nos hospitais, clínicas, cooperativas e redes de saúde, ampliando o debate sobre a segurança jurídica, a prevenção de fraudes e a preservação dos direitos fundamentais dos profissionais da medicina em um contexto de crescente flexibilização das relações de trabalho.

²¹⁵ CONFEDERAÇÃO NACIONAL DA INDÚSTRIA. **RT Informa – n. 02, jan. 2025: O STF e a validade de outras formas de contratação de trabalho além da CLT**. Brasília, DF: CNI, 2025. Disponível em: <https://conexaotrabalho.portaldaindustria.com.br/publicacoes/detalhe/trabalhista/-geral/o-stf-e-validade-de-outras-formas-de-contratacao-de-trabalho-alem-da-clt/>. Acesso em: 11 out. 2025.

Contudo, a tese vinculante do STF não revogou os artigos 2º e 3º da CLT, nem eliminou a possibilidade de reconhecimento de fraude quando presentes os requisitos fáticos da relação de emprego. Cria-se, assim, uma zona de tensão interpretativa: como os tribunais trabalhistas, historicamente protetivos, aplicam essa diretriz liberalizante diante da realidade concreta dos hospitais? É para responder a essa indagação que se passa, a seguir, à análise empírica da jurisprudência trabalhista no cenário pós-Reforma e pós-ADPF 324.

3.3 ANÁLISE DA JURISPRUDÊNCIA DOS PÓS-ADPF 324: A BUSCA POR CRITÉRIOS JURÍDICOS OBJETIVOS NA DISTINÇÃO ENTRE PEJOTIZAÇÃO FRAUDULENTA E AUTONOMIA CONTRATUAL DE MÉDICOS

O marco temporal inaugurado pelo STF redefiniu as balizas da terceirização e impactou diretamente a análise de modelos contratuais análogos, como a pejotização, razão pela qual a subseção dedica-se a investigação e ao estudo das decisões proferidas após esse rearranjo jurisprudencial. Assim, busca-se identificar em que medida a orientação vinculante do Supremo influenciou, modificou ou reafirmou os critérios utilizados pela Justiça do Trabalho para aferir a licitude dessas contratações no setor da saúde, em especial, dos profissionais objeto do recorte do presente trabalho: os médicos.

Inicialmente, procede-se à análise das decisões proferidas pelos Tribunais Regionais do Trabalho (TRTs), cujas decisões, pela amplitude de revisão do conjunto fático, permitem apreender com maior precisão a configuração concreta das relações laborais. Na sequência, é examinada a jurisprudência do TST, enquanto órgão de cúpula responsável pela uniformização da interpretação do Direito do Trabalho.

A delimitação temporal da pesquisa, período de 01/04/2018 a 15/11/2025, fundamenta-se na necessidade de captar os efeitos e desdobramentos interpretativos imediatamente posteriores à entrada em vigor da Reforma Trabalhista (Lei nº 13.467/2017) e às decisões paradigmáticas proferidas pelo Supremo Tribunal Federal na ADPF 324 e no Tema 725 da Repercussão Geral.

Ademais, a escolha do ano imediatamente subsequente à vigência da Reforma permite observar como os Tribunais Regionais do Trabalho passaram a aplicar, na prática, a nova moldura normativa e os entendimentos fixados pelo STF acerca da licitude da terceirização e da contratação por pessoas jurídicas (pejotização).

No âmbito dos TRTs, optou-se por pesquisar acórdãos proferidos em sede de Recursos Ordinários Trabalhistas, por se tratar de julgados colegiados dos Tribunais Regionais do Trabalho que efetivamente analisam fatos e provas, representando, portanto, a consolidação de entendimentos mais estáveis e densos em matéria probatória e jurídica. Para a pesquisa no TST, a busca está limitada a acórdãos proferidos pelas turmas em sede de Recurso de Revista, Agravo de Instrumento e Agravo Interno.

A utilização de busca de acórdãos ementados com as palavras chaves constitui um parâmetro metodológico relevante, pois as ementas traduzem, de modo sintético, o núcleo da controvérsia decidida e os fundamentos jurídicos centrais adotados pelo colegiado.

Assim, a busca delimitada por ementas contendo as expressões “reconhecimento de vínculo”, “médico” e “pejotização” garante maior precisão e pertinência temática, permitindo identificar decisões com efetiva identidade com o objeto da pesquisa – a análise do tratamento jurisprudencial conferido à contratação de médicos sob a forma de pessoa jurídica e a consequente discussão sobre o reconhecimento (ou não) do vínculo empregatício²¹⁶.

Quadro 1 - Parâmetros Metodológicos da Pesquisa Jurisprudencial

PARÂMETRO	DEFINIÇÃO	JUSTIFICATIVA
Período de Análise	01/01/2018 a 15/11/2025	Captação dos efeitos pós-Reforma Trabalhista e das teses do STF (ADPF 324/Tema 725).
Órgão Julgador	Tribunais Regionais do Trabalho (TRTs)	Análise da aplicação prática da Primazia da Realidade e do ônus probatório em segunda instância – efeito devolutivo em amplitude para análise de provas.
Tipo de Decisão	Acórdãos em Recursos Ordinários Trabalhistas (ROT)	Foco na consolidação de entendimentos regionais, densos em matéria probatória e jurídica.
Palavras-Chave (constantes na ementa do julgado)	+ "reconhecimento de vínculo" + "médico" + "pejotização"	Precisão na identificação de decisões com pertinência temática.
Sistema	Falcão Busca Por Jurisprudência: https://jurisprudencia.jt.jus.br/jurisprudencia-nacional/pesquisa	

Fonte: Elaborado pela autora.

²¹⁶ Identificados 35 processos julgados com os critérios estabelecidos: 23 TRT e 15 TST.

3.3.1 Decisões dos Tribunais Regionais do Trabalho: A Superação da Forma e o Reconhecimento do Vínculo Empregatício em Casos de Pejotização de Médicos

A partir dos parâmetros metodológicos acima indicados, que delimitaram com rigor o universo dos julgados e permitiram refinar a amostra final, tornou-se possível identificar padrões interpretativos consistentes na jurisprudência trabalhista. Os acórdãos selecionados revelam não apenas a forma como os Tribunais Regionais do Trabalho vêm compreendendo a contratação de médicos sob a modalidade pessoa jurídica, mas também como tais decisões refletem a evolução hermenêutica provocada pela Reforma Trabalhista e pelos precedentes vinculantes do STF.

A partir do conjunto de acórdãos selecionados, observa-se que o entendimento jurídico acerca do reconhecimento do vínculo empregatício em contratações de médicos por meio de Pessoa Jurídica (pejotização) sofreu uma reconfiguração perceptível ao longo do período analisado. Essa reconfiguração decorre da interação – muitas vezes tensionada – entre o Princípio da Primazia da Realidade, tradicionalmente orientador da hermenêutica trabalhista, e os Precedentes Vinculantes do Supremo Tribunal Federal, que passaram a admitir a licitude da terceirização e de outras formas de organização do trabalho independentemente da natureza da atividade desempenhada.

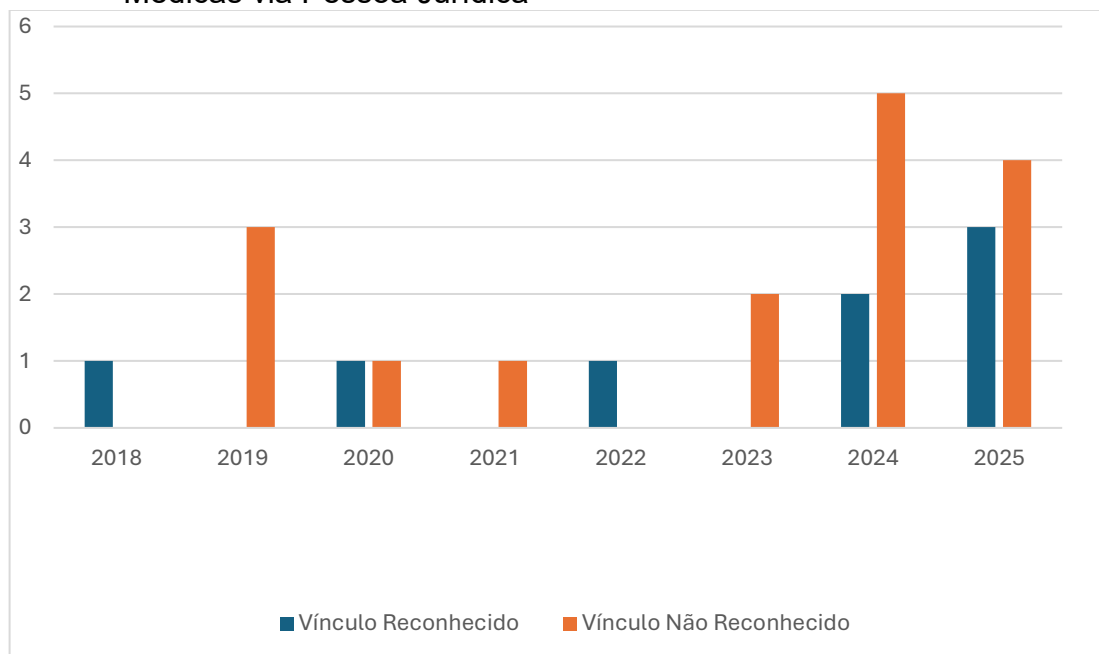
Dessa forma, a análise evidencia que a controvérsia central não reside mais na discussão abstrata sobre atividade-fim, mas na aferição concreta da presença (ou ausência) dos elementos fático-jurídicos da relação de emprego, especialmente quando confrontados com o novo paradigma normativo estabelecido pelos precedentes do STF.

No entanto, para que o vínculo seja reconhecido, a Justiça do Trabalho deve realizar um exercício de *distinguishing*, provando que o caso concreto se afasta da tese vinculante do STF e configura uma fraude ou simulação que mascare a subordinação típica da CLT.

O levantamento demonstra que, após um início marcado por relativa oscilação entre decisões favoráveis e desfavoráveis ao reconhecimento do vínculo empregatício (2018–2021), observa-se, a partir de 2023, uma intensificação expressiva das decisões que afastam a existência de relação de emprego. Essa tendência se acentua sobretudo em 2024 e 2025, anos em que a negativa de vínculo passa a predominar

de forma categórica.

Gráfico 1 - Evolução das Decisões sobre Vínculo Empregatício em Contratações Médicas via Pessoa Jurídica



Fonte: elaboração própria.

A elevação simultânea do número de julgados e da proporção de decisões que reconhecem a validade da contratação por pessoa jurídica evidência que os Tribunais Regionais do Trabalho vêm internalizando, de forma progressiva e consistente, o marco interpretativo estabelecido pelo Supremo Tribunal Federal.

Essa reorientação interpretativa desloca o foco da análise jurídica de uma avaliação abstrata da atividade desempenhada para uma investigação qualificada das circunstâncias fáticas que envolvem a prestação de serviços. Exige-se, assim, a demonstração clara e inequívoca de indícios que desvirtuem a autonomia contratual formalmente pactuada, evidenciando a existência, em concreto, dos elementos caracterizadores da relação de emprego.

Diante desse panorama, verifica-se que a discussão contemporânea acerca do reconhecimento do vínculo empregatício em contratações de médicos por intermédio de pessoa jurídica não se esgota na identificação da forma contratual escolhida pelas partes. Ao contrário, depende da análise material da presença, ou não, dos requisitos previstos nos artigos 2º e 3º da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT).

Nesse viés, a pesquisa identificou os principais vetores decisórios que orientam a atuação dos Tribunais Regionais do Trabalho, os quais podem ser sistematizados

no quadro a seguir:

Quadro 2 - Vetores Decisórios Consolidados na Pejotização de Médicos (2018–2025)

VETOR DECISÓRIO	CRITÉRIO DE ANÁLISE	SINALIZAÇÃO LÍCITA (NÃO RECONHECE)	SINALIZAÇÃO FRAUDULENTA (RECONHECE)
Subordinação (Art. 3º CLT)	Intensidade do Poder Diretivo e Disciplinar	Autonomia real, flexibilidade de horários, coordenação inerente ao serviço, ausência de punições.	Escalas fixas impostas, controle de ponto/presença, advertências, subordinação direta à direção ou coordenação.
Pessoalidade (Art. 3º CLT)	Fungibilidade da Prestação de Serviços	Possibilidade de indicar substituto ou realizar trocas de plantões sem autorização da tomadora.	Impossibilidade de substituição; necessidade de aval da coordenação para qualquer troca; prestação de serviços exclusivamente pela pessoa física.
Pejotização (Natureza Jurídica)	Vício na manifestação de Vontade (Art. 9º CLT)	Contratação via PJ vista como "escolha esclarecida" ou estratégia de profissional liberal não hipossuficiente.	Coação explícita para abrir PJ; contrato verbal de emprego anterior; PJ usada como "fraude rasa" (fachada administrativa/fiscal).
Hierarquia Normativa	Autoridade do Precedente do STF	Aplicação imediata da tese da licitude (ADPF 324/Tema 725), especialmente por via de Reclamação Constitucional.	<i>Distinguishing</i> do caso concreto, reconhecendo a Fraude/Simulação que anula a relação civil (Art. 9º CLT).

Fonte: Elaborado pela autora.

A partir dessa moldura interpretativa é possível expor os fundamentos que conduziram ao reconhecimento do vínculo nos casos examinados passam a ser observados, a seguir.

3.3.1.1 Nulidade da contratação fraudulenta e caráter cogente da CLT

Há o reconhecimento da pejotização como expediente fraudulento quando a adoção da pessoa jurídica não altera a substância da prestação laboral, servindo apenas como roupagem formal destinada a afastar a incidência das normas celetistas.

Nessas hipóteses, as decisões convergem para a nulidade do arranjo civil, aplicando-se os artigos 2º, 3º, 9º e 468 da CLT, que resguardam a indisponibilidade dos direitos trabalhistas e impedem a modificação contratual lesiva.

Nos Processos nº 0000597-87.2024.5.21.0043 e nº 0000686-62.2019.5.13.0026, observa-se uma mesma matriz decisória: a pejotização ocorreu *após* a existência de um vínculo celetista previamente estabelecido. Em ambos os

casos, a transição do regime de emprego para a constituição de pessoa jurídica não foi acompanhada de qualquer modificação na dinâmica real do trabalho. Os médicos permaneceram inseridos na rotina institucional sob os mesmos padrões de continuidade, pessoalidade e subordinação.

A mudança restringiu-se à forma contratual, evidenciando que a PJ funcionou apenas como instrumento de reconfiguração artificial das aparências jurídicas. Para os tribunais, a manutenção substancial da relação fática impôs o reconhecimento da nulidade da alteração, sobretudo por configurar tentativa de desvirtuamento dos elementos jurídicos definidores do vínculo de emprego.

Situação ainda mais emblemática apresenta-se no Processo nº 0100246-17.2022.5.01.0022, no qual se concluiu que a própria constituição da pessoa jurídica carecia de autonomia material. A estrutura empresarial dos reclamantes era utilizada exclusivamente para fins contábeis, sem qualquer corresponsivo organizativo, econômico ou funcional que caracterizasse efetiva atividade empresarial.

Nesses termos, a decisão sublinhou que a PJ utilizada “apenas no papel” evidencia desvirtuamento de sua função jurídica, reduzindo o contrato civil a mero instrumento de ocultação da relação de emprego. A fraude, portanto, revela-se não apenas na forma contratual, mas na própria ausência de substância empresarial que justificasse a existência da pessoa jurídica.

Por sua vez, a Ação Civil Pública nº 0000267-20.2016.5.05.0010 reafirma a natureza cogente da legislação trabalhista. O Tribunal salientou que a manifestação individual dos médicos pela não formação do vínculo empregatício não possui eficácia jurídica capaz de afastar a incidência dos artigos 2º e 3º da CLT.

O julgado enfatiza que, em relações marcadas pela assimetria estrutural, a autonomia privada não pode ser exercida em detrimento das garantias mínimas asseguradas pelo Direito do Trabalho.

Assim, mesmo diante de eventual concordância formal dos profissionais com o modelo de contratação por PJ, prevalece o princípio da indisponibilidade dos direitos, assegurando que o enquadramento jurídico decorra da realidade fática, e não da declaração de vontade.

3.3.1.2 Comprovação inequívoca da subordinação jurídica

A caracterização da subordinação jurídica revelou-se fator determinante para o reconhecimento do vínculo. Em situações nas quais o médico não detinha efetiva autonomia, consoante estudado na seção 2 desta trabalho, os tribunais entenderam que subsistia a figura do empregado.

A subordinação foi verificada por diferentes meios. Inicialmente, o exercício direto do poder diretivo pelo hospital, que orientava a forma de execução dos serviços, emitia ordens e controlava a dinâmica laboral dos profissionais (Processos nº 0000942-06.2024.5.08.0208 e nº 0010549-19.2024.5.03.0067).

Também se constatou o controle de jornada, evidenciado pela submissão a escalas e horários previamente fixados pela instituição de saúde (Processo nº 0101010-28.2022.5.01.0531). A presença de mecanismos de fiscalização e de sanções disciplinares, como advertências, descontos remuneratórios e encaminhamentos ao setor de ética médica, reforçou ainda mais a verticalidade da relação.

Ademais, a alegada liberdade para substituição nos plantões revelou-se limitada, uma vez que dependia de autorização prévia ou somente podia ser realizada entre médicos pertencentes ao próprio corpo clínico, circunstância que evidenciou a pessoalidade na prestação dos serviços (Processos nº 0000597-87.2024.5.21.0043 e nº 0000942-06.2024.5.08.0208).

3.3.1.3 Presunção de vínculo e ônus probatório da reclamada

Os julgados também ressaltaram que, admitida a prestação de serviços, incumbe ao tomador de serviços comprovar a inexistência de relação empregatícia, nos termos do artigo 818 da CLT combinado com o artigo 373, II, do Código de Processo Civil. Quando esse ônus não é cumprido de forma satisfatória, consolida-se a presunção de vínculo.

No Processo nº 0010549-19.2024.5.03.0067, essa falha probatória levou ao reconhecimento da relação de emprego, diante da prevalência dos elementos fáticos apresentados pelo reclamante. Em outras decisões (Processo nº 0000686-62.2019.5.13.0026; Processo nº 0101010-28.2022.5.01.0531), o desconhecimento

dos fatos pelo preposto da reclamada foi interpretado como confissão ficta, resultando na aceitação das alegações formuladas na petição inicial.

De modo geral, as decisões demonstram que, embora o Supremo Tribunal Federal tenha reconhecido a licitude da terceirização e da divisão do trabalho, tal entendimento não impede o reconhecimento do vínculo quando as provas evidenciam o uso da pejetização como meio de fraudar a legislação ou quando a subordinação jurídica do profissional se manifesta de forma inequívoca na realidade da prestação de serviços.

Ao examinar o conjunto dos julgados, percebe-se que a atuação dos tribunais demonstra uma postura de cautela e rigor técnico diante da pejetização, especialmente quando confrontada com indícios substanciais de fraude à legislação trabalhista e de subordinação jurídica.

Assim, evidencia-se um matiz decisório marcada por uma análise crítica dos elementos concretos de cada caso, voltada à efetividade dos direitos laborais diante das novas roupagens contratuais empregadas no setor da saúde.

Dessa forma, os padrões argumentativos predominantes revelam que o reconhecimento do vínculo empregatício não se firma pela configuração genérica de qualquer elemento, mas sim a partir da demonstração robusta da presença simultânea desses requisitos no cotidiano fático da prestação de serviços, reafirmando o compromisso da Justiça do Trabalho com a observância material dos direitos sociais dos profissionais médicos.

3.3.1.4 O paradigma jurídico da pejetização lícita e a relativização da fraude

A análise dos 24 acórdãos coletados revela que, em 16 deles, os tribunais afastaram o reconhecimento do vínculo empregatício, consolidando o entendimento de que a pejetização, sob a ótica atual, constitui modalidade contratual legítima, em harmonia com a orientação constitucional e jurisprudencial vigente.

A negativa de reconhecimento de vínculo empregatício nas contratações de médicos por meio de pessoa jurídica tem se estruturado, predominantemente, sobre três eixos argumentativos reiterados pela jurisprudência trabalhista.

O primeiro consiste na força vinculante dos precedentes do Supremo Tribunal Federal, especialmente a ADPF 324 e o RE 958.252 (Tema 725), cuja tese – ao admitir a terceirização em quaisquer etapas da cadeia produtiva – tem sido aplicada, por

extensão lógica, para validar contratações via pessoa jurídica, inclusive no âmbito da atividade médica.

O segundo fundamento reside na ausência de subordinação jurídica, sustentada pela demonstração da autonomia profissional do médico, evidenciada pela livre gestão de horários, pela inexistência de punições disciplinares e pela ausência de ordens diretas, reconhecendo-se que a mera coordenação das atividades, inerente à dinâmica hospitalar, não caracteriza subordinação.

Por fim, o terceiro eixo refere-se à fungibilidade na prestação dos serviços, destacando-se a possibilidade de substituições amplas entre plantonistas por iniciativa do próprio profissional, elemento que revela a inexistência de pessoalidade e fragiliza a configuração da relação empregatícia prevista nos artigos 2º e 3º da CLT.

Além desses aspectos, o ponto central de resolução da controvérsia está na alta qualificação técnica e a expressiva autonomia econômica dos médicos que favorecem o afastamento da presunção de hipossuficiência, típica das relações celetistas.

Os tribunais têm reconhecido que, diante do perfil profissional – marcado por elevado grau de instrução, capacidade de negociação e remuneração diferenciada – a escolha pela pejetização representa, via de regra, uma decisão consciente e informada, motivada inclusive por vantagens fiscais e tributárias. Em não havendo prova robusta de coação ou simulação, rejeita-se a alegação de fraude.

O quadro que emerge, portanto, é de uma relativização dos princípios tradicionais de proteção e indisponibilidade do direito do trabalho. Quando ausentes indícios de vulnerabilidade, coação ou fraude, prevalece a autonomia da vontade e o valor da livre iniciativa, legitimando a escolha pelo regime de prestação de serviços via pessoa jurídica como manifestação legítima da autonomia privada em contextos altamente qualificados do mercado de trabalho médico.

Esta abordagem relativiza o princípio da indisponibilidade e da proteção, que historicamente sustentam o Direito do Trabalho. Se o profissional não é considerado hipossuficiente ou coagido, a autonomia da sua vontade para firmar um contrato civil ou comercial (prestação de serviços via PJ) deve ser preservada, conforme a livre iniciativa.

3.3.2 A Jurisprudência Do Tribunal Superior Do Trabalho: O Papel Uniformizador Em Meio à Tensão de Paradigmas e a Construção do *Distinguishing*

A análise da controvérsia em torno da "pejotização" médica não estaria completa sem o exame detido da atuação do Tribunal Superior do Trabalho (TST), especialmente porque, no contexto da "pejotização" médica, essa missão uniformizadora enfrenta, no período contemporâneo, um de seus desafios mais complexos: harmonizar a dogmática protetiva da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) com os precedentes vinculantes do Supremo Tribunal Federal (STF), notadamente a ADPF 324 e o Tema 725 da Repercussão Geral.

A análise do acervo jurisprudencial recente das Turmas do TST, especificamente dos acórdãos proferidos entre 2018 e 2025 constantes do levantamento realizado nesta pesquisa (anexo III), revela que a Corte Superior Trabalhista não se limitou a uma aplicação mecânica das teses da Suprema Corte. Ao contrário, o TST tem desempenhado um papel ativo de "filtro hermenêutico", utilizando-se da técnica do *distinguishing* para separar o que é o exercício legítimo da liberdade econômica (validado pelo STF) do que constitui fraude laborativa estrita (vedada pelo art. 9º da CLT).

Observa-se que o Tribunal Superior do Trabalho atua hoje em uma zona de fronteira: de um lado, curva-se à autoridade constitucional dos precedentes vinculantes que validaram a terceirização irrestrita e a divisão do trabalho entre pessoas jurídicas; de outro, exerce sua prerrogativa de tribunal de vértice para impedir que a "pejotização" se torne um salvo-conduto para o desvirtuamento completo da relação de emprego, especialmente quando a realidade fática grita a existência de subordinação jurídica clássica.

A seguir, dissecam-se como essa tensão se manifesta nos julgamentos das diferentes turmas judicantes do TST, categorizando-os entre aqueles que prestigiam a forma civil em obediência ao STF e aqueles que, mediante distinção fática, reafirmam a primazia da realidade para reconhecer o vínculo.

3.3.2.1 A adesão à tese da licitude da "pejotização": a superação da subordinação estrutural e a validação da autonomia médica

A análise dos dados jurisprudenciais revela a consolidação de uma vertente decisória que internaliza, no âmbito do Tribunal Superior do Trabalho, a ordem jurídica inaugurada após a Reforma Trabalhista e reafirmada pelo Supremo Tribunal Federal no julgamento da ADPF 324 e do Tema 725 da repercussão geral. Sob essa orientação, diversas Turmas passaram a presumir a licitude da contratação de médicos por meio de pessoa jurídica, deslocando o eixo analítico da verificação concreta das condições de trabalho para a observância obrigatória dos parâmetros constitucionais fixados pelo STF.

O núcleo dessa linha decisória consiste na superação do conceito de subordinação estrutural como elemento autônomo apto a caracterizar vínculo de emprego em atividades que exigem elevado grau de expertise técnica. Assim, a mera inserção do profissional na rotina hospitalar, antes compreendida como manifestação de subordinação indireta, deixa de ser considerada suficiente para o reconhecimento do vínculo.

Como precedente específico dessa inflexão cita-se o julgamento do Ag-AIRR-1053-83.2020.5.17.0012 (4ª Turma - novembro/2024) que destacou que coordenação técnica e integração funcional não equivalem à subordinação jurídica plena, requisito que, segundo a Corte, deve ser demonstrado de forma concreta, e não presumido. Ou seja, a tese reforça o entendimento de que a participação do médico na dinâmica assistencial do hospital não se confunde com o exercício do poder diretivo.

O processo nº 0000248-26.2016.5.05.0006, apreciado pela 1ª Turma em fevereiro de 2022, confirma que essa orientação já vinha se estabilizando. O TST afastou o reconhecimento automático da pejetização ilícita, afirmando que a licitude da terceirização de atividade-fim — reconhecida pelo STF — impede a subsistência de uma interpretação que reputa fraudulenta, por si só, a prestação de serviços complexos estruturada por meio de pessoa jurídica.

Outro elemento marcante dessa corrente é o reforço à autonomia técnica e econômica dos profissionais médicos. No julgamento do RRAg-1429-11.2018.5.11.0011 (8ª Turma, fevereiro/2025), a Corte foi categórica ao proclamar que médicos, por serem profissionais liberais altamente qualificados, não devem ser enquadrados no paradigma tradicional de hipossuficiência trabalhista, especialmente quando pactuam conscientemente modelos contratuais que lhes conferem maior flexibilidade econômica. A ausência de prova clara de fraude levou à validação da contratação empresarial.

Esses julgados ilustram uma mudança estrutural no modo como o TST passou a interpretar a pejetização na área da saúde. A deferência aos precedentes do STF, associada ao reconhecimento da autonomia do profissional médico, deslocou o foco decisório da análise fático-probatória para a afirmação da liberdade contratual. Assim, a pejetização é tratada como expressão legítima da organização empresarial contemporânea – sendo afastada apenas quando demonstrada artificialidade manifesta.

3.3.2.2 Reconhecimento do vínculo por fraude comprovada: aplicação da distinção fática (*distinguishing*)

Coexistindo com a corrente da licitude, a análise dos dados revela uma segunda e robusta linha decisória no TST, que mantém o reconhecimento do vínculo empregatício. O traço distintivo destes julgados não é a desobediência ao STF, mas a aplicação rigorosa da técnica do *distinguishing* (distinção) e das barreiras processuais de revisão fática.

Nesses casos, o TST valida a tese de que a licitude *em tese* da terceirização (Tema 725) não autoriza a fraude *em concreto* (art. 9º da CLT). Quando o Tribunal Regional, soberano na análise das provas, consigna que a pessoa jurídica foi utilizada como mero instrumento de simulação para ocultar uma subordinação clássica, o TST mantém a condenação, amparado na Súmula nº 126.

O Ag-AIRR-195-21.2017.5.17.0121, julgado pela 2ª Turma em 2018, é emblemático nesse sentido. O vínculo foi mantido porque o Regional constatou "tentativa de fraude", evidenciada pelo fato de que a troca de plantões dependia de autorização expressa do coordenador, demonstrando subordinação direta e pessoalidade. O TST entendeu que não se tratava de aplicar a tese da terceirização, mas de reconhecer que a realidade fática descrita era de emprego direto mascarado.

Mais recentemente, em setembro de 2024, a 6ª Turma julgou o Ag-AIRR-1244-95.2019.5.06.0101, mantendo o vínculo de um médico plantonista. O fundamento do *distinguishing* foi claro: houve comprovação de que a empresa *impôs* a abertura de CNPJ como condição para o trabalho ("pejetização imposta"). O acórdão registrou que os médicos não tinham liberdade para escolher plantões e dependiam de consentimento para ausências. A Corte concluiu que a legalidade da terceirização validada pelo STF não blinda a fraude perpetrada e comprovada na origem.

Ainda em 2025, no julgamento do Ag-AIRR-283-30.2019.5.07.0004, a 3ª Turma manteve o vínculo sob o argumento de que havia "uma clara subordinação do autor à reclamada". Embora o acórdão mencione a "subordinação estrutural", o elemento decisivo para a manutenção da decisão foi a impossibilidade de revolvimento de fatos e provas (Súmula 126), uma vez que o Regional atestou a presença dos requisitos fáticos dos arts. 2º e 3º da CLT. Neste caso, a "subordinação estrutural" foi lida em conjunto com a subordinação jurídica direta, configurando a fraude.

Outro caso de relevo é o Ag-AIRR-2060-86.2014.5.03.0020 (3ª Turma, 2021), onde o vínculo foi mantido porque o hospital utilizava a PJ como "véu" para encobrir o direcionamento dos trabalhos e o controle de acesso. O TST validou a aplicação do Princípio da Primazia da Realidade feita na origem, reafirmando que a autonomia formal do contrato civil sucumbe diante da prova de subordinação fática.

Essa vertente demonstra que o TST atua como um "filtro de autenticidade". A Corte sinaliza que a "pejotização" é um modelo válido de gestão, mas não um escudo absoluto. Quando a prova dos autos revela coação, imposição ou controle disciplinar, a Súmula 126 impede que a tese abstrata do STF sirva para apagar a fraude concreta apurada pela instância ordinária.

3.3.2.3 O cruzamento de dados e a aparente desarmonia jurisprudencial: a uniformização através do padrão probatório

A análise cruzada dos julgados apresentados nos itens anteriores permite diagnosticar uma aparente desarmonia na jurisprudência do TST. Processos com objetos similares (contratação de médicos via PJ) têm desfechos opostos: ora a Corte aplica o Tema 725 e nega o vínculo (como no caso 1001602-93.2019 da 4ª Turma), ora aplica a Súmula 126 e mantém o vínculo (como no caso 1244-95.2019 da 6ª Turma).

Contudo, um exame mais profundo dos fundamentos revela que a desarmonia é mais aparente do que real. A variável determinante não é a tese jurídica em si, pois o TST já pacificou a adesão ao precedente do STF, mas sim a moldura fática delineada pelos Tribunais Regionais.

A "desarmonia" reside, portanto, na qualidade da prova e na descrição fática feita na origem. Quando o Regional fundamenta a decisão apenas na "inserção na dinâmica empresarial" ou na "atividade-fim" (conceitos superados pelo STF), o TST

cassa a decisão. Por outro lado, quando o Regional descreve atos de gestão autoritária, proibição de substituição e imposição de PJ, o TST mantém a condenação, como visto na 2ª, 3ª e 6ª Turmas.

O quadro a seguir sintetiza essa dinâmica de julgamento identificada na pesquisa:

Quadro 3 – Síntese de Fundamentos dos Julgados Identificada Na Pesquisa

Elemento Analisado	Decisões que NEGARIAM o Vínculo (3.4.1)	Decisões que MANTIVERAM o Vínculo (3.4.2)
Fundamento Jurídico	Aplicação direta do Tema 725/STF e ADPF 324.	Aplicação do Art. 9º da CLT.
Conceito de Subordinação	A subordinação “estrutural” é insuficiente. Exige-se prova de ordens diretas.	A prova de controle fático (escalas, punições) configura subordinação jurídica.
Papel da Vontade	Presunção de autonomia do médico (hipersuficiente).	Constatação de vício de vontade (“pejotização imposta”).
Natureza da Fraude	Não presumida. Exige prova cabal.	Comprovada na origem (Primazia da Realidade).

Fonte: Elaborado pela autora.

Conclui-se, assim, que o TST está construindo um padrão consubstanciado no recorte probatório qualificado para caracterização da fraude na pejotização médica. A Corte Uniformizadora estabelece, no entanto, importante paradigma referente à inserção do médico na escala hospitalar, ao considerar que o cumprimento de protocolos técnicos é inerentes ao contrato civil (licitude).

Para romper essa presunção de licitude e atrair a tutela da CLT, exige-se a demonstração de um “algo a mais”: a coação na contratação ou a subordinação disciplinar direta. É nesse ponto de equilíbrio, entre a liberdade contratual validada pelo STF e a proteção contra a fraude estrita da CLT, que o TST exerce seu papel constitucional de uniformização.

3.4 A ÚLTIMA TRINCHEIRA E A RESPOSTA DEFINITIVA: DAS RECLAMAÇÕES CONSTITUCIONAIS AO TEMA 1389 DO STF

A conclusão do STF, quanto a constitucionalidade das diversas formas de trabalho, além daquela prevista na CLT, como visto, tratou-se de uma afirmação do princípio da livre iniciativa, insculpido no artigo 170, da CF, bem como, vislumbrou o STF que a diversidade de prestações de serviços e contratações respaldadas em contratos civis, contribuem para o fomento e evolução econômica do país.

Com essa alteração paradigmática, portanto, a existência de uma flexibilização interpretativa quanto aos elementos da relação de emprego, passam a levar em consideração a manifestação de vontade do contratado, valida o intuito empreendedor e busca uniformizar o desenvolvimento da sociedade, aumentando as oportunidades de serviços.

No entanto, frente a uma resistência interpretativa demonstrada pelos Tribunais Regionais e por algumas turmas do Tribunal Superior do Trabalho, materializa na enorme quantidade de nuances que a Justiça do Trabalho tem atravessado nos julgamentos das causas, no escopo de criar um *distinguishing* entre a tese fixada pelo STF e o caso julgado, conforme analisado na seção anterior, gerou uma reação institucional vigorosa por parte do Supremo Tribunal Federal.

O que se observou no cenário jurídico recente não foi apenas uma divergência de entendimentos, mas um verdadeiro choque de competências, no qual a Suprema Corte passou a atuar como instância corretiva direta das decisões trabalhistas que, sob o manto do *distinguishing*, negavam aplicação às teses vinculantes da ADPF 324 e do Tema 725.

Esse movimento desenhou um cenário de insegurança jurídica paradoxal: enquanto a Justiça do Trabalho insistia na primazia da realidade para reconhecer vínculos em casos de pejetização médica, o STF, provocado via Reclamações Constitucionais, cassava sistematicamente tais decisões, reafirmando a validade dos contratos civis entre partes hipersuficientes.

A consolidação desse embate, marcado pela multiplicação de recursos e pela instabilidade nas relações contratuais, exigiu do Supremo uma postura finalística, capaz de colocar uma "pá de cal" na controvérsia. É nesse contexto que emerge a afetação do Tema 1389 da Repercussão Geral, desenhado para ser o marco definitivo sobre a pejetização.

3.4.1 As Reclamações Constitucionais: o STF como revisor da hermenêutica trabalhista

Diante da postura de "resistência" da Justiça do Trabalho, especialmente no 2º Grau jurisdicional, as empresas e hospitais passaram a utilizar a Reclamação Constitucional como o principal instrumento de defesa perante o Supremo Tribunal Federal. O argumento central consistia na alegação de desrespeito à autoridade das

decisões proferidas na ADPF 324, RE 958.252 – Tema 725/RG e na ADC 48 (que declarou a constitucionalidade da Lei nº 11.442/2007, aplicável por analogia à liberdade de contratação).

A jurisprudência do STF, que inicialmente parecia tratar a terceirização de forma genérica, passou a refinar seu entendimento especificamente para a pejetização de profissionais liberais. A Corte passou a entender que a insistência da Justiça do Trabalho em reconhecer vínculo empregatício com base na subordinação estrutural ou na inserção na atividade-fim configurava uma afronta à liberdade de organização empresarial e à autonomia da vontade.

O Ministro Gilmar Mendes no julgamento da Rcl. 53.688-AgRg, foi enfático ao cassar uma decisão da Justiça do Trabalho que havia reconhecido o vínculo de um médico, destacando de forma crítica a atuação da justiça especializada:

Apesar desse sólido conjunto de precedentes desta Corte, formalizados em diversas classes processuais, nos controles difuso e concentrado de constitucionalidade, ainda nos deparamos com casos como o dos autos, em que a Justiça do Trabalho de forma escancarada descumpra a jurisprudência do Supremo Tribunal Federal, promovendo inequívoco *bypass* às decisões da Corte.

Se antes a Justiça do Trabalho limitava-se a impor toda sorte de obstáculos às opções políticas legitimamente realizadas pelos Poderes Executivo e Legislativo, agora também o Supremo Tribunal Federal é alvo da constante resistência de segmento que, embora especializado, integra o Poder Judiciário e, portanto, deve respeito aos precedentes desta Corte.

A alusão de forma genérica à Justiça do Trabalho não é aleatória, tendo em vista que o problema não é pontual ou individual, mas, sim, institucional. É sistemática a inobservância de qualquer precedente que se oponha à sua visão do Direito e, mais especificamente, das relações de trabalho.

[...]

É dizer, os caprichos da Justiça do Trabalho não devem obediência a nada: à Constituição, aos Poderes constituídos ou ao próprio Poder Judiciário. Observa apenas seus desígnios, sua vontade, colocando-se à parte e à revelia de qualquer controle.

[...]

Como se vê, os magistrados do trabalho reconhecem que a todo custo buscam se desviar da jurisprudência desta Corte: ora alegam que o precedente não é específico para a situação dos autos, ora tergiversam sobre a necessidade de valoração do acervo probatório. As justificativas são inúmeras, mas o propósito é único e bem definido: implementar o *bypass* dos precedentes do Supremo Tribunal Federal²¹⁷.

No mesmo sentido, o Ministro Luís Roberto Barroso, na Reclamação 47.843, consolidou a visão de que a "pejetização" não é presumivelmente uma fraude, mas

²¹⁷ BRASIL. Supremo Tribunal Federal. **Reclamação 53.688 AgR**. Rel. Min. Ricardo Lewandowski; Rel. p/ Acórdão Min. Nunes Marques. Segunda Turma. Julgado em 17 out. 2023. Diário da Justiça Eletrônico, Brasília, 12 dez. 2023. Disponível em: <https://portal.stf.jus.br/>. Acesso em: 11 dez. 2025

uma escolha racional de agentes econômicos. Para Barroso, a Justiça do Trabalho, ao anular esses contratos, estaria interferindo na livre iniciativa e tratando desiguais (médicos e trabalhadores hipossuficientes) como se fossem iguais²¹⁸.

Identifica-se, portanto, uma mudança na *ratio decidendi*: o STF deixou de analisar apenas a legalidade da terceirização para validar a natureza civil da prestação de serviços intelectuais. A Corte passou a rejeitar a aplicação automática dos artigos 2º e 3º da CLT quando o prestador de serviço é um profissional qualificado, cujos rendimentos e nível de esclarecimento afastam a presunção de vulnerabilidade.

O tema, ainda atualmente, tem sido objeto de calorosas discussões no âmbito doutrinário e jurisprudencial, sem, aparentemente, estar próximo de uma solução, apesar de já verificarmos avanços dentro da máxima corte trabalhista, consoante julgado proferido pela 5ª Turma do TST, em processo de Relatoria do Min. Breno Medeiros:

AGRAVO. AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA. ACÓRDÃO PUBLICADO NA VIGÊNCIA DA LEI Nº 13.467/2017. PRELIMINAR DE NULIDADE POR NEGATIVA DE PRESTAÇÃO JURISDICIONAL. Com fundamento no artigo 282, § 2º, do CPC, deixa-se de examinar a preliminar em epígrafe. AÇÃO CIVIL PÚBLICA. PEDIDO CALCADO NA IMPOSSIBILIDADE DE TERCEIRIZAÇÃO DE ATIVIDADE-FIM. DECISÃO PROFERIDA PELO SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL NA ADPF N.º 324 E NO RE N.º 958.252, COM REPERCUSSÃO GERAL RECONHECIDA (TEMA 725). EFEITO VINCULANTE. TRANSCENDÊNCIA POLÍTICA RECONHECIDA. Agravo a que se dá provimento para examinar o agravo de instrumento em recurso de revista. Agravo provido. AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA. ACÓRDÃO PUBLICADO NA VIGÊNCIA DA LEI Nº 13.467/2017. AÇÃO CIVIL PÚBLICA. PEDIDO CALCADO NA IMPOSSIBILIDADE DE TERCEIRIZAÇÃO DE ATIVIDADE-FIM. DECISÃO PROFERIDA PELO SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL NA ADPF N.º 324 E NO RE N.º 958.252, COM REPERCUSSÃO GERAL RECONHECIDA (TEMA 725). EFEITO VINCULANTE. TRANSCENDÊNCIA POLÍTICA RECONHECIDA. Em razão de provável caracterização de ofensa ao art. 3º da CLT, dá-se provimento ao agravo de instrumento para determinar o prosseguimento do recurso de revista. Agravo de instrumento provido. RECURSO DE REVISTA. ACÓRDÃO PUBLICADO NA VIGÊNCIA DA LEI Nº 13.467/2017. AÇÃO CIVIL PÚBLICA. PEDIDO CALCADO NA IMPOSSIBILIDADE DE TERCEIRIZAÇÃO DE ATIVIDADE-FIM. DECISÃO PROFERIDA PELO SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL NA ADPF N.º 324 E NO RE N.º 958.252, COM REPERCUSSÃO GERAL RECONHECIDA (TEMA 725). EFEITO VINCULANTE. TRANSCENDÊNCIA POLÍTICA RECONHECIDA. O Ministério Público do Trabalho ajuizou a presente ação civil pública com o objetivo de condenar a ré " na obrigação de não fazer, para que se abstenha de utilizar de trabalhadores para a realização de sua atividade-fim sem o devido registro em CTPS, sob pena de multa ". De fato, examinando a petição inicial, extrai-se que a ação civil pública está calcada

²¹⁸ BRASIL. Supremo Tribunal Federal. **Reclamação 47.843 AgR**. Rel. Ministra Cármen Lúcia; Rel. p/ Acórdão Min. Alexandre de Moraes. Primeira Turma. Julgado em 8 fev. 2022. Diário da Justiça Eletrônico, Brasília, 7 abr. 2022. Disponível em: <https://portal.stf.jus.br/>. Acesso em: 11 dez. 2025.

na impossibilidade de terceirização de atividade-fim da ré, a teor da redação do item I da Súmula nº 331 do TST. Ocorre que o Plenário do Supremo Tribunal Federal, no dia 30/8/2018, ao julgar a Arguição de Descumprimento de Preceito Fundamental (ADPF) n.º 324 e o Recurso Extraordinário (RE) n.º 958.252, com repercussão geral reconhecida, decidiu que é lícita a terceirização em todas as etapas do processo produtivo, ou seja, na atividade-meio e na atividade-fim das empresas. A tese de repercussão geral aprovada no RE n.º 958.252 (Rel. Min. Luiz Fux), com efeito vinculante para todo o Poder Judiciário, assim restou redigida: "É lícita a terceirização ou qualquer outra forma de divisão do trabalho entre pessoas jurídicas distintas, independentemente do objeto social das empresas envolvidas, mantida a responsabilidade subsidiária da empresa contratante" destacamos. Do mesmo modo, no julgamento da ADPF n.º 324, o eminente Relator, Min. Roberto Barroso, ao proceder a leitura da ementa de seu voto, assim se manifestou: "I. É lícita a terceirização de toda e qualquer atividade, meio ou fim, não se configurando relação de emprego entre a contratante e o empregado da contratada. 2. Na terceirização, compete à tomadora do serviço: I) zelar pelo cumprimento de todas as normas trabalhistas, de seguridade social e de proteção à saúde e segurança do trabalho incidentes na relação entre a empresa terceirizada e o trabalhador terceirizado; II) assumir a responsabilidade subsidiária pelo descumprimento de obrigações trabalhistas e pela indenização por acidente de trabalho, bem como a responsabilidade previdenciária, nos termos do art. 31 da Lei 8.212/1993". Assim ficou assentado na certidão de julgamento: "Decisão: O Tribunal, no mérito, por maioria e nos termos do voto do Relator, julgou procedente a arguição de descumprimento de preceito fundamental, vencidos os Ministros Edson Fachin, Rosa Weber, Ricardo Lewandowski e Marco Aurélio" (g.n). Prevaleceu, em breve síntese, como fundamento o entendimento no sentido de que os postulados da livre concorrência (art. 170, IV) e da livre-iniciativa (art. 170), expressamente assentados na Constituição Federal de 1.988, asseguram às empresas liberdade em busca de melhores resultados e maior competitividade. Quanto à possível modulação dos efeitos da decisão exarada, resultou firmado, conforme decisão de julgamento da ADPF n.º 324 (Rel. Min. Roberto Barroso), que: "(...) o Relator prestou esclarecimentos no sentido de que a decisão deste julgamento não afeta os processos em relação aos quais tenha havido coisa julgada. Presidiu o julgamento a Ministra Cármen Lúcia. Plenário, 30.8.2018". Nesse contexto, a partir de 30/8/2018, é de observância obrigatória aos processos judiciais em curso ou pendente de julgamento a tese jurídica firmada pelo e. STF no RE n.º 958.252 e na ADPF n.º 324. **Assim, não há mais espaço para o reconhecimento do vínculo empregatício com o tomador de serviços sob o fundamento de que houve terceirização ilícita (ou seja, terceirização de atividade essencial, fim ou finalística).** Estando a decisão regional em desconformidade com esse entendimento, uma vez que reconheceu, no caso concreto, a pretensão de reconhecimento de ilicitude da terceirização havida, resta caracterizada a transcendência política e impõe-se o provimento do recurso de revista da empresa ré. Recurso de revista conhecido e provido"²¹⁹.

²¹⁹ BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Recurso de Revista nº 2241300-22.2009.5.09.0651**. 5ª Turma. Rel. Min. Breno Medeiros. Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho, 15 dez. 2023. Disponível em: <https://www.tst.jus.br>. Acesso em: 11 dez. 2025.

3.4.2 A consolidação da tese da "Hipersuficiência" e a validade dos arranjos civis na Medicina

A análise das decisões monocráticas e dos acórdãos das Turmas do STF entre 2022 e 2024 revela a cristalização de um entendimento: a medicina, exercida por meio de pessoas jurídicas, constitui uma relação de natureza civil-comercial, e não trabalhista, salvo vícios de consentimento flagrantes, os quais, segundo a Corte, são raros nesse nível profissional.

O Ministro Gilmar Mendes, em diversas decisões, criticou o que chamou de "teimosia" da Justiça do Trabalho em não aderir aos precedentes vinculantes. Na Reclamação 59.795, julgada em 2023, o Ministro asseverou que a manutenção de decisões que reconhecem vínculo de médicos pejetizados, sob o argumento de "primazia da realidade", esvazia a força normativa dos julgados do STF e gera risco sistêmico à economia[47].

Nesse diapasão, a Primeira Turma do STF fixou entendimento de que é lícita a contratação de médicos como pessoa jurídica, ainda que a atividade seja estrutural para o hospital. O colegiado entendeu que a subordinação jurídica, elemento chave para o TST, é mitigada pela autonomia técnica inerente à profissão médica. A lógica aplicada é a de que o médico não se submete ao poder diretivo nos moldes clássicos fordistas, mas atua em regime de colaboração coordenada.

Essa construção jurisprudencial do STF operou um deslocamento do ônus da prova e da presunção de legalidade. Se na Justiça do Trabalho a presunção milita a favor do vínculo (princípio da proteção), no STF, para profissionais liberais, a presunção milita a favor da validade do contrato civil (princípio da livre iniciativa e autonomia da vontade).

3.4.3 O Tema 1389 como Marco Final de Estabilização Constitucional da Pejetização

Apesar das inúmeras decisões em Reclamações Constitucionais cassando acórdãos trabalhistas, a litigiosidade permaneceu alta. A insistência de magistrados do trabalho em realizar o *distinguishing* caso a caso, encontrando brechas fáticas para aplicar a CLT, levou o Supremo Tribunal Federal a reconhecer a necessidade de um pronunciamento definitivo, com eficácia *erga omnes* e vinculante, especificamente sobre a "pejetização".

Foi nesse cenário que, em maio de 2025, o STF reconheceu a Repercussão Geral no Agravo em Recurso Extraordinário nº 1.532.603, cadastrado como **Tema 1389**. A questão submetida a julgamento foi delimitada da seguinte forma:

Discute-se, à luz dos artigos 1º, IV; 5º, II, XXXV e XXXVI; 7º, I e XXX; 37; 114; 170, caput, e 179, da Constituição Federal, a validade da contratação de pessoa natural por meio de pessoa jurídica ('pejotização') para a prestação de serviços e a possibilidade de descaracterização desse tipo contratual pela Justiça do Trabalho, com o reconhecimento de vínculo empregatício.

A afetação do Tema 1389 representa o clímax desse conflito institucional. Ao elevar a matéria à repercussão geral, o STF sinaliza que pretende estabelecer critérios objetivos que limitem a margem de interpretação da Justiça do Trabalho. O objetivo não é apenas reafirmar a licitude da terceirização (já feito no Tema 725), mas validar especificamente o modelo de "pejotização" como forma lícita de organização produtiva, blindando-o contra a descaracterização baseada em critérios tradicionais de subordinação.

A instauração do Tema 1389 suspendeu, em todo o território nacional, o trâmite de milhares de processos que versam sobre a matéria, evidenciando a magnitude do impacto socioeconômico da decisão vindoura. A tendência, observada nos votos que conduziram à admissibilidade do recurso, é que a Corte confirme a tese de que a **autonomia da vontade prevalece sobre a primazia da realidade** em contratos firmados por profissionais hipersuficientes, exceto se comprovada coação social inequívoca – uma prova diabólica no contexto de médicos com altos rendimentos.

Assim, o STF caminha para encerrar o ciclo de insegurança jurídica, estabelecendo que a "pejotização" não é uma patologia a ser extirpada pelo Direito do Trabalho, mas uma fisiologia válida do mercado moderno, especialmente no setor de saúde. O Tema 1389 visa, portanto, pacificar a fronteira entre o Direito Civil e o Direito do Trabalho, restringindo a tutela da CLT àqueles que efetivamente necessitam da proteção estatal, e devolvendo ao Direito Civil a regência das relações entre pares economicamente equiparados.

4 ANATOMIA DA PEJOTIZAÇÃO: OS PILARES DA LICITUDE PARA O NOVO MODELO CONTRATUAL E A PROTEÇÃO DIGNA AO TRABALHO

4.1 PRIMEIRO PILAR: AUSÊNCIA DE SUBORDINAÇÃO JURÍDICA POR MANIFESTAÇÕES DE PODER DIRETIVO DIRETO

Do estudo empírico jurisprudencial realizado, pode-se afirmar que a compreensão da licitude da contratação de médicos por meio de pessoas jurídicas ("pejotização"), exige, no atual estágio de desenvolvimento do direito brasileiro, um rompimento com as categorias analíticas tradicionais que orientaram a jurisprudência trabalhista nas últimas décadas.

Embora a Organização Internacional do Trabalho e a doutrina trabalhista defendam o trabalho decente como vetor indispensável para a redução das desigualdades sociais²²⁰, o diálogo entre proteção social e desenvolvimento econômico deve ocorrer de modo equilibrado, orientado pela busca de modelos contratuais capazes de promover a evolução social sem desconsiderar a pluralidade das formas contemporâneas de organização do trabalho.

Nesse contexto, a compatibilização entre liberdade econômica, autonomia profissional e tutela mínima do trabalho impõe a superação de categorias tradicionais que já não respondem adequadamente à dinâmica atual das relações produtivas.

Impõe-se, portanto, a identificação de parâmetros seguros que permitam ao intérprete distinguir a pejotização válida daquela que apenas mimetiza autonomia. A superação da antiga presunção de fraude não elimina o dever de controle jurídico, mas desloca o exame para critérios positivos e verificáveis, que assegurem a manutenção da liberdade contratual sem sacrificar a essência protetiva do sistema constitucional.

É justamente nesse ponto que se revela necessária a construção de pilares analíticos capazes de orientar, com objetividade e previsibilidade, quando a contratação via pessoa jurídica se sustenta como expressão legítima da organização negocial.

Os pilares ora apresentados resultam da sistematização do quadro fático

²²⁰ AGRA BELMONTE, A. Novas morfologias de trabalho: impactos nas relações de trabalho e reflexões para superação da encruzilhada. **Revista Jurídica del Trabajo**, [S.l.], v. 6, n. 16, p. 172–190, 2025. Disponível em: <https://revistajuridicadeltrabajo.com/index.php/rjt/article/view/238>. Acesso em: 2 dez. 2025.

extraído dos julgamentos proferidos pelos Tribunais Regionais do Trabalho, instâncias nas quais a cognição probatória se desenvolve de maneira plena. É justamente a amplitude de análise da prova, conjugada com o efeito devolutivo que limita o reexame fático pelas instâncias superiores, que confere aos acórdãos regionais a densidade empírica necessária para identificar, com precisão metodológica, os elementos recorrentes que distinguem a contratação civil legítima da fraude trabalhista. Esses precedentes, portanto, constituem a base dogmática e empírica que fundamenta a construção dos pilares objetivos de validade da pejetização médica.

Nesse aspecto, a subordinação constitui, conforme consolidado na doutrina e jurisprudência trabalhistas, a "pedra de toque" da relação de emprego. Sua ausência é, portanto, pressuposto essencial para a validade da contratação independente. Contudo, a ressignificação contemporânea do conceito exige refinamento: não basta a ausência formal de ordens explícitas, mas a demonstração concreta de que a coordenação das atividades não se transmuta em exercício de poder diretivo incompatível com autonomia profissional.

Com o declínio do modelo fordista e a reestruturação produtiva, surgiram métodos de controle mais sutis e o aumento de trabalhos especializados, onde o profissional detém mais *know how* que o contratante. A subordinação subjetiva tornou-se insuficiente para proteger o trabalhador hipossuficiente, pois muitas relações de emprego contemporâneas não são marcadas por hierarquia rígida. O médico, por seu alto grau de instrução e autonomia funcional, raramente está submetido a ordens diretas sobre o ato médico em si²²¹.

Alice Monteiro de Barros²²², em sua análise sobre os "trabalhadores intelectuais", estabelece uma distinção fundamental entre a subordinação jurídica clássica e a autonomia técnica. Para Barros, profissionais como médicos operam sob uma "subordinação técnica invertida" ou atenuada, pois detêm um saber especializado que o tomador de serviços (o hospital, muitas vezes gerido por administradores) não possui.

O Código de Ética Médica (Resolução CFM nº 2.217/2018) blinda a autonomia

²²¹ HUFF, Juliana Botelho. Trabalho médico: personalidade jurídica, cooperativismo e fraude. **Revista eletrônica [do] Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região**, Curitiba, v. 8, n. 80, p. 91-113, jul. 2019. Disponível em: <https://hdl.handle.net/20.500.12178/144317>. Acesso em 13 out. 2025.

²²² BARROS, Alice Monteiro de. Trabalhadores intelectuais. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região**, Belo Horizonte, v. 39, n. 69, p. 147-165, jan./jun. 2004. Disponível em: https://www.trt3.jus.br/escola/download/revista/rev_69/Alice_Barros.pdf. Acesso em: 01 dez. 2025.

do médico, estabelecendo que ele não pode ser obrigado a prestar serviços que contrariem os ditames de sua consciência (Princípio VII) e que nenhuma disposição estatutária ou regimental pode limitar sua escolha de meios diagnósticos e terapêuticos (Princípio XVI). Essa autonomia técnica é incompatível com a subordinação jurídica intensa exigida pelo art. 3º da CLT. Um médico contratado como PJ que decide, com base em sua *expertise*, qual procedimento realizar, não está sendo "dirigido" pelo hospital da mesma forma que um operário de linha de montagem.

Levi, Souza e Almeida²²³, com notável precisão analítica, evidenciam que a autonomia do profissional médico constitui elemento estrutural para o adequado desempenho intelectual e técnico da atividade. Como registram:

A perspectiva aqui é que a independência de atuação que permite ao médico exercer o conjunto de atividades exclusivo de sua categoria profissional – caracterizada na fala pelo ato médico – requer autonomia do ponto de vista contratual. Fica sugerido que a condição de empregado tornaria o profissional vulnerável do ponto de vista do exercício dessa independência na tomada de decisões no processo de trabalho. A contratação como PJ é vista como expediente capaz de resguardar a autonomia profissional.

Essa autonomia não é apenas uma característica fática decorrente da especialização do saber, mas uma garantia normativa blindada pela ordem jurídica. O Código de Ética Médica (Resolução CFM nº 2.217/2018), que possui força de norma cogente para a categoria, estabelece em seu Princípio Fundamental VII que o médico exercerá sua profissão com autonomia, não sendo obrigado a prestar serviços que contrariem os ditames de sua consciência. Mais enfaticamente, o Princípio XVI veda que qualquer disposição estatutária ou regimental de instituição, pública ou privada, limite a escolha, pelo médico, dos meios cientificamente reconhecidos para o diagnóstico e tratamento²²⁴.

A existência desse arcabouço normativo cria uma incompatibilidade ontológica com a subordinação jurídica intensa exigida para a caracterização do vínculo empregatício clássico. Se o suposto empregador (hospital) está legalmente impedido

²²³ LEVI, Maria Luiza, *et al.* Médicos e terceirização: percepções de trabalhadores e gestores sobre as transformações recentes no mercado de trabalho. **Trabalho, Educação e Saúde (Online)**, Rio de Janeiro, v. 20, 2022, p. 14-16. Disponível em: https://www.researchgate.net/publication/365756342_Medicos_e_terceirizacao_percepcoes_de_trabalhadores_e_gestores_sobre_as_transformacoes_recentes_no_mercado_de_trabalho. Acesso em: 01 dez. 2025.

²²⁴ Conselho Federal de Medicina, op. cit., 2018, Seção 1, p. 179. Os Princípios Fundamentais VII e XVI consagram a autonomia do médico como direito inalienável, vedando a interferência de gestores ou estatutos na escolha dos meios de tratamento.

de interferir no núcleo da atividade prestada (o ato médico), a relação que se estabelece não é de sujeição, mas de parceria técnica e operacional.

O médico contratado como pessoa jurídica que define, com base em sua *expertise*, a conduta terapêutica adequada, não está sendo "dirigido" pela empresa contratante da mesma forma que um operário em uma linha de montagem ou um auxiliar administrativo²²⁵.

Portanto, a tese da "pejotização" lícita no trabalho médico sustenta-se na premissa de que a autonomia técnica inerente à profissão, somada à natureza intelectual do serviço, permite uma estruturação contratual de natureza civil. Quando o médico detém o controle sobre a metodologia de seu trabalho e sua inserção na estrutura do tomador visa apenas viabilizar a entrega do serviço de saúde de forma coordenada, rompe-se o nexo de subordinação trabalhista.

O contrato de prestação de serviços entre pessoas jurídicas torna-se, nesse cenário, o instrumento jurídico mais adequado para formalizar uma relação entre agentes detentores de saber técnico (o médico) e capital estrutural (o hospital), que colaboram para um fim comum sem que um se anule perante a autoridade do outro.

O critério jurídico objetivo definitivo para a licitude se move, portanto, da forma de execução (subordinação) para o destino do resultado do trabalho (dependência econômica/expropriação), conforme bem delineado nos julgados pesquisados:

Quadro 4 - Fundamentos Decisórios Relativos à Subordinação do Médico PJ Identificados na Pesquisa

N.º DO PROCESSO	DATA DE JULGAMENTO	RESULTADO VÍNCULO EMPREGATÍCIO	FUNDAMENTOS DECISÓRIOS SOBRE AUTONOMIA TÉCNICA
0000559-95.2017.5.05.0195	17-09-2020	Não Reconhecido	A testemunha confirmou que não havia subordinação e que não havia reuniões para definição de condutas médicas , o que evidencia a autonomia técnica dos médicos. O labor se dava sem comando ou direção .
0000009-71.2023.5.23.0007	24-01-2024	Não Reconhecido	O Tribunal afastou a subordinação, concluindo que a necessidade de aguardar autorização do coordenador do hospital para concluir a troca de plantões não afeta a autonomia característica do prestador de serviço liberal . Isso reforça a separação entre

²²⁵ SILVA, Otávio Pinto e. O trabalho parassubordinado. Revista da Faculdade de Direito, Universidade de São Paulo, São Paulo, v. 97, p. 195–203, jan. 2002. Disponível em: <https://revistas.usp.br/rfdusp/article/view/67540>. Acesso em: 1 dez. 2025.

N.º DO PROCESSO	DATA DE JULGAMENTO	RESULTADO VÍNCULO EMPREGATÍCIO	FUNDAMENTOS DECISÓRIOS SOBRE AUTONOMIA TÉCNICA
			coordenação administrativa e a autonomia profissional.
0000626-51.2022.5.05.0012	22-04-2025	Não Reconhecido	A prova demonstrou autonomia sobre as decisões técnicas: os cirurgiões que participavam da pessoa jurídica poderiam estabelecer entre si quem realizaria determinaria cirurgia sem intervenção do hospital.
0020373-72.2020.5.04.0662	28-09-2022	Reconhecido	A decisão, embora tenha reconhecido o vínculo, continha a tese de que a profissão de médico tem autonomia garantida desde o seu código de ética, não admitindo qualquer interferência por parte do estabelecimento de saúde onde presta serviço sobre o ato médico. Contudo, no caso concreto, a subordinação foi reconhecida por normas gerenciais (agendamento e escala), que o Tribunal de origem não considerou como mero ato médico.
0000942-06.2024.5.08.0208	19-02-2025	Reconhecido	O acórdão citou que quanto maior a especialidade e o nível de escolaridade do profissional, menos intervenção na forma como ela é exercida é possível para o empregador. No entanto, reconheceu que o médico recebia chamadas de atenção quando havia necessidade de fazer algum procedimento mais caro, havendo necessidade de pedir autorização. A necessidade de autorização para procedimentos caros indicou uma ingerência administrativa e financeira que superou a autonomia técnica, configurando subordinação jurídica.

Fonte: Elaborado pela autora.

Desse modo, a aferição da inexistência de subordinação jurídica direta, compreendida como ausência de comandos hierárquicos individualizados, controle disciplinar pessoal e ingerência sobre o ato médico, não se limita a um exercício teórico, mas materializa-se na verificação empírica das práticas institucionais.

A conformidade contratual decorre da coerência entre a forma pactuada e a realidade operacional: quando a estrutura administrativa do hospital apenas organiza fluxos, assegura padrões mínimos de segurança e integra o prestador ao ambiente técnico, sem capturar sua autonomia decisória, o vínculo que emerge é civil, e não empregatício.

Fixada, portanto, a primeira fronteira analítica, a não ocorrência de subordinação jurídica direta, torna-se possível avançar para os demais pilares de validade, que completam o arcabouço necessário à conformação plena e segura da pejotização médica no modelo contemporâneo.

4.2 SEGUNDO PILAR: AUTONOMIA NA GESTÃO DE DISPONIBILIDADE TEMPORAL

Intimamente relacionado à subordinação, mas merecendo tratamento específico, encontra-se o tema da autonomia temporal. A imposição unilateral de escalas rígidas, com determinação de dias e horários específicos sem margem de negociação, constitui forte indício de subordinação econômica incompatível com a natureza da contratação autônoma, ainda que o profissional não receba ordens diretas sobre sua conduta.

A jurisprudência contemporânea reconhece como elemento de grande relevo para afastamento da subordinação a existência de mecanismos contratuais que confirmem ao profissional real poder de ingerência sobre sua agenda. Especificamente, a possibilidade de recusar atendimentos ou plantões específicos, mediante comunicação antecedente, sem que tal recusa implique sanção ou redução remuneratória, constitui demonstração concreta de ausência de subordinação temporal. Assim, a licitude da pejotização exige que o médico exerça sua atividade com liberdade empresarial²²⁶.

Na pesquisa realizada, as decisões demonstram que, quando comprovado que o médico consegue ter a autogestão de sua jornada, mesmo que haja a figura de um coordenador (que apenas organiza a logística), o Judiciário interpreta esses fatos como autonomia, esvaziando a subordinação jurídica e validando a relação contratual civil (pejotização lícita):

²²⁶ HUFF, *op. cit.*

Quadro 5 - Processos Pesquisados: Autonomia de Jornada e Escala como Critério de Validade do Contrato Civil

N.º DO PROCESSO	DATA DE JULGAMENTO	MECANISMO CONTRATUAL/FÁTICO DE GESTÃO DE JORNADA	CONCLUSÃO JUDICIAL
0000559-95.2017.5.05.0195	17-09-2020	A prova indicou que os turnos de trabalho eram definidos pelos próprios reclamantes . Os médicos trabalhavam de forma independente, autônoma, sem a dependência própria dos contratos de trabalho subordinado.	O vínculo foi Não Reconhecido . A prova não confirmou a subordinação, visto que a autonomia para definir horários e cancelar agendas afastou a dependência típica do contrato de trabalho.
1000205-68.2022.5.02.0322	20-09-2023	A Ata Notarial apresentada demonstrou que a reclamante tinha autonomia para definir escala e ajudar.	O vínculo foi Não Reconhecido . A autonomia na escala e a ausência de punições reforçaram que a reclamante era prestadora de serviço, e não empregada subordinada.
0000645-56.2021.5.21.0009	11-04-2023	A prova testemunhal confirmou que a própria reclamante é quem indicava sua carga horária e qual dia que ia trabalhar e se tinha disponibilidade . A abertura do agendamento de consultas e o cumprimento dos plantões atendiam à conveniência e disponibilidade ofertada pela Autora .	O vínculo foi Não Reconhecido . A ampla liberdade para troca de plantões e a definição da própria carga horária demonstraram a inexistência de subordinação .
0001224-77.2023.5.09.0652	11-07-2024	O contrato assegurava a vedação à exclusividade na relação. A testemunha relatou que, se tivesse plantão em outro lugar, poderia conversar com a coordenadora e, havendo profissional disponível, outro médico atenderia em seu lugar .	O vínculo foi Não Reconhecido . A ausência de pessoalidade e a autonomia para buscar substituto, além da capacidade do médico de fazer uma escolha consciente da PJ, afastaram a subordinação jurídica.
1000584-52.2023.5.02.0070	30-10-2024	A reclamada comprovou a autogestão pela autora de seu intervalo intrajornada e a autonomia na forma com que realizava esse seu trabalho .	O vínculo foi Não Reconhecido . O Tribunal estabeleceu que a coordenação do trabalho pela tomadora de serviços é inerente à sua essência (gestão da prestação de serviços) e não configura subordinação típica da CLT.
0001102-72.2023.5.10.0802	02-04-2025	A médica prestava serviços com possibilidade de substituição em caso de ausência . A organização de escalas e horários, isoladamente, não	O vínculo foi Não Reconhecido . A ausência de subordinação jurídica foi confirmada pela fungibilidade do serviço e pelo fato de a coordenação de escalas ser

N.º DO PROCESSO	DATA DE JULGAMENTO	MECANISMO CONTRATUAL/FÁTICO DE GESTÃO DE JORNADA	CONCLUSÃO JUDICIAL
		caracteriza a relação de emprego.	apenas um elemento logístico, não um comando hierárquico.

Fonte: Elaborado pela autora.

Assim, critérios objetivos que, se presentes, sugerem a licitude do contrato (autonomia) contemplam:

- i. liberdade na Jornada e Ausência de Controle de Ponto: o profissional autônomo deve ter liberdade na jornada e na gestão de sua agenda, sem a necessidade de cumprimento de horário fixo ou marcação de ponto (biométrico ou por ligação). A presença de controle de jornada ou o desconto por atraso são fortes indícios de subordinação subjetiva.
- ii. não submissão ao poder punitivo: a ausência de submissão a sanções, advertências ou ameaça de denúncia ao Conselho Regional de Medicina (CREMEB) por atrasos ou faltas indica ausência de subordinação

Para operacionalização desse pilar, impõe-se que contratos celebrados entre instituições de saúde e médicos via pessoa jurídica incorporem expressamente: **(a)** disposição que faculte ao profissional ofertar voluntariamente horários e plantões, mediante sistema de gerenciamento de agenda (aplicativo, plataforma digital ou outro mecanismo), em lugar de receber escalas impostas²²⁷; **(b)** cláusula de recusa sem penalidade, mediante a qual o profissional pode comunicar indisponibilidade com antecedência mínima estabelecida (usualmente 24-72 horas), sem que tal recusa importe em redução de remuneração por outros atendimentos realizados ou em represálias administrativas; **(c)** previsão explícita de liberdade para exercer atividades profissionais junto a outros tomadores de serviços ou manter consultório privado, salvo se houver cláusula específica de dedicação a determinados horários.

Essa estrutura contratual transmuta a relação de "obrigação de fazer" (executar trabalho quando solicitado) em relação de "disponibilização voluntária de capacidade produtiva" (disponibilizar-se para trabalho mediante remuneração por atendimento efetivo realizado). A distinção, embora aparentemente sutil, marca juridicamente a

²²⁷ CRUZ, Catarina Inês Gonçalves da. O caso dos aplicativos de consulta médica: autonomia, relação de trabalho e gestão. **Revista de Direito do Trabalho e Seguridade Social**, São Paulo, v. 48, n. 2, p. 121-145, mar./abr. 2022.

transição de subordinação econômica para autonomia contratual.

4.3 TERCEIRO PILAR: MITIGAÇÃO DA PESSOALIDADE MEDIANTE FUNGIBILIDADE DE PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS

A pessoalidade (*intuitu personae*) constitui requisito clássico e historicamente central para identificação da relação de emprego. Delgado ensina que, a prestação do serviço por pessoa física não implica na correspondente pessoalidade. No caso, o núcleo essencial reside na impossibilidade de substituição: o trabalho deve ser prestado por pessoa determinada, que não pode se fazer substituir por outrem²²⁸.

Como estudado na subseção anterior, no contexto de contratação de médicos via pessoa jurídica, a jurisprudência contemporânea opera transformação significativa desse requisito: não nega a possibilidade de pessoalidade, mas a relativiza em favor de fungibilidade da prestação do serviço contratado.

O questionamento propício, no entanto, é o seguinte: pode o médico ser substituído por outro profissional na execução do objeto do serviço contratado?

As decisões pesquisadas demonstram que, quando o conteúdo probatório revelava a impossibilidade de substituição do profissional médico, o trabalho é considerado pessoal e por tal razão, estaria resguardado o vínculo de emprego.

Na esfera médica, contudo, a aplicação do princípio da fungibilidade encontra limites diretamente vinculados à noção de responsabilidade técnica. Nesse campo, ocorre uma inversão do paradigma tradicional: não se contrata propriamente a pessoa física do médico, mas a exigência do técnico-profissional que a pessoa jurídica representa na execução do serviço médico.

Quando uma pessoa jurídica possui a prerrogativa de indicar outro profissional habilitado para substituição (desde que previamente aceita pela instituição contratante quanto à qualificação da substituição), evidencia-se que o núcleo do contrato reside na prestação do serviço em si, e não há mão de obra pessoal de um profissional insubstituível.

Nesse sentido, a pesquisa revelou julgados nos quais a existência de práticas que autorizam substituição, desde que o substituto possua qualificações técnicas equivalentes e esteja regularmente cadastrado na instituição, constitui sinalização

²²⁸ DELGADO, *op. cit.*, 2019, p. 319.

forte de que a obrigação contratual é a prestação de serviço médico especializado, não a prestação de labor de indivíduo específico, não caracterizando, assim, vínculo empregatício:

Quadro 6 – Processos Fundamentos Decisórios com Foco na Pessoalidade Identificado na Pesquisa

PROCESSO	DATA DE JULGAMENTO	FUNDAMENTOS FÁTICOS/DECISÓRIOS (FOCO EM PESSOALIDADE)
0000445-36.2016.5.05.0020	07-11-2019	Constatada a ausência de pessoalidade e subordinação . A prova testemunhal revelou que a médica anestesista poderia fazer-se substituir por outro médico (inclusive por ela indicado), desde que informasse previamente, descaracterizando o vínculo.
0001090-76.2018.5.11.0003	06-05-2021	O médico recebia por produtividade e tinha liberdade na sua gestão médica , incluindo a troca de atendimentos e a possibilidade de fazer-se substituir em caso de impossibilidade de comparecimento, afastando a subordinação.
0000645-56.2021.5.21.0009	11-04-2023	O vínculo foi afastado com base na licitude da pejetização (STF/ADPF 324). A prova testemunhal indicou ausência de subordinação e pessoalidade devido à liberdade para troca de plantões e autonomia na definição de carga horária.
0001289-98.2017.5.05.0036	22-05-2024	Decisão em <i>novo julgamento</i> após o STF cassar o reconhecimento de vínculo anterior (Rcl 64.464/BA), reforçando a licitude da PJ . No processo original, havia indício de que o médico poderia indicar substituto (dentre profissionais já integrantes do quadro).
1000584-52.2023.5.02.0070	30-10-2024	A coordenação do trabalho (escalas) é inerente à prestação de serviços terceirizados, e não afasta a validade do contrato de PJ lícito (ADPF 324/Tema 725). A prova demonstrou autonomia na disponibilidade da agenda e ausências longas.
0100320-81.2022.5.01.0051	27-11-2024	Em observância aos precedentes vinculantes do STF, que exige prova inequívoca de coação ou subordinação jurídica robusta para afastar a licitude da PJ, o que não foi demonstrado nos autos.
0001102-72.2023.5.10.0802	02-04-2025	A prestação de serviços como sócia de PJ (remuneração por plantão) com possibilidade de substituição afasta a subordinação jurídica. A simples organização de escalas e horários não configura o vínculo empregatício.
0000675-57.2020.5.06.0102	18-06-2025	Foi demonstrada a ausência de pessoalidade pela possibilidade de indicar substituto (o reclamante alegou que a troca só poderia ocorrer entre médicos já cadastrados, mas o Tribunal afastou a subordinação). Recurso improcedente em razão do entendimento do STF sobre a licitude da PJ.

Fonte: Elaborado pela autora.

A conformidade contratual, nessa dimensão, exige, portanto: **(a)** inclusão de cláusula expressa permitindo substituição por outro profissional médico, desde que com qualificações equivalentes e regularmente inscrito no Conselho Regional de Medicina e aprovado pelo contratante; **(b)** previsão de que a pessoa jurídica

contratada é responsável por indicar substitutos qualificados, sem que a instituição possa exigir específicas características pessoais do profissional substituto, nem proibir de forma irrazoável a substituição; **(c)** documentação de exercício efetivo de tal direito, isto é, demonstração através de registros de que substituições ocorreram de fato em determinadas ocasiões, revelando que a obrigação não é realmente personalíssima²²⁹.

4.4 QUARTO PILAR: COORDENAÇÃO TÉCNICA LEGÍTIMA DIFERENCIADA DE PODER DIRETIVO ADMINISTRATIVO

O quarto pilar que se passa ao estudo é comumente confundido com subordinação, tratando-se, portanto, de um ponto de maior tensão nas relações entre hospitais e médicos independentes e reside em distinguir coordenação técnica legítima (compatível com contratação autônoma) de subordinação administrativo-hierárquica (característica de relação de emprego).

Alice Monteiro de Barros alerta que a confusão entre essas diretrizes técnicas/organizacionais e o poder de comando empregatício levaria a um alargamento indevido da tutela trabalhista sobre profissionais que, na realidade, operam com autonomia de vontade e gestão de sua própria capacidade produtiva. A relação estabelecida entre o hospital e a empresa médica (PJ) aproxima-se, assim, do conceito de "parassubordinação" ou trabalho parassubordinado, figura estudada no direito comparado (especialmente na Itália) para designar relações de colaboração contínua e coordenada, mas desprovidas do elemento de subordinação hierárquica plena²³⁰.

A doutrina moderna, ao analisar as novas morfologias do trabalho, distingue a subordinação (que implica dependência e obediência hierárquica pessoal) da coordenação (que implica a harmonização da atividade autônoma com os fins da organização contratante)²³¹.

²²⁹ ANAMATRA - ASSOCIAÇÃO NACIONAL DOS MAGISTRADOS DA JUSTIÇA DO TRABALHO. **Nota Técnica n. 3/2023: terceirização, pejetização e precarização das relações de trabalho**. Brasília, 2023. p. 68-106. Disponível em: https://www.anamatra.org.br/images/DOCUMENTOS/2023/Pesquisa_Anamatra_USP_1.pdf. Acesso em: 4 set. 2025.

²³⁰ BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de Direito do Trabalho**. 10. ed. São Paulo: LTr, 2016, p. 268.

²³¹ ALVES, Amauri César. **Novo contrato de emprego: parassubordinação trabalhista**. São Paulo: LTr, 2004, p. 87.

Trata-se de diretrizes organizacionais indispensáveis para o funcionamento de um estabelecimento de saúde complexo, as quais devem ser observadas por qualquer prestador de serviço, seja ele celetista, autônomo ou pessoa jurídica, pois a adesão a esses regulamentos reflete uma necessidade logística e sanitária/fiscalizatória, uma "coordenação técnica", e não o estado de sujeição pessoal que caracteriza o art. 3º da CLT.

À medida que uma atividade passa a ser composta de modo orgânico ou processo produtivo de uma organização, especialmente quando se trata de entidade de saúde com deveres colaterais à coletividade, torna-se natural o aparecimento de algum grau de controle sobre sua realização. Isso ocorre porque a inserção desse trabalho deve respeitar uma ordem global de funcionamento, sob pena de desorganizar o fluxo assistencial e o padrão de produção, o que já revela, ao menos, a existência de um patamar mínimo de coordenação²³².

Assim, no contexto hospitalar, a existência de escalas de plantão, o cumprimento de protocolos de segurança do paciente, a utilização de prontuários eletrônicos institucionais e a obediência a normas da Agência Nacional de Vigilância Sanitária (ANVISA) não configuram, por si, subordinação jurídica trabalhista, de forma que a inserção do médico na dinâmica hospitalar não deve ser lida automaticamente sob a lente da subordinação jurídica, mas sim sob o prisma da "coordenação" ou da "integração operacional colaborativa".

Da pesquisa realizada, as decisões que atravessaram a questão da coordenação técnica, vislumbrou-se que a coordenação técnica (como a organização de agendas ou escalas fixas) não foi vista como subordinação jurídica, mas sim como uma necessidade logística (gestão de serviços ou prestação de serviço especializado):

²³² SANTOS, José Aparecido. **Fundamentos da subordinação jurídica do trabalhador**: sujeição e construção da cidadania. 2009. 212 f. Dissertação (Mestrado em Direito) – Pontifícia Universidade Católica do Paraná, Curitiba, 2009, p. 62. Disponível em: <https://arquivum.grupomarista.org.br/pergamumweb/vinculos/tede/joseaparecido3101.pdf>. Acesso em 14 out. 2025.

Quadro 7 - Processos com Fundamentos Decisórios com Foco na Coordenação Identificados na Pesquisa

PROCESSO	DATA DE JULGAMENTO	FUNDAMENTOS FÁTICOS/DECISÓRIOS (FOCO EM COORDENAÇÃO E NÃO VÍNCULO)
0000559-95.2017.5.05.0195	17-09-2020	O vínculo foi negado porque a prova indicou que os médicos oftalmologistas trabalhavam de forma independente e autônoma . Embora os reclamantes alegassem cumprir ordens da diretoria e coordenação médica , a testemunha, que era coordenadora do ambulatório , confirmou que os turnos de trabalho eram definidos pelos próprios reclamantes e que, se necessário cancelar agendas, comunicavam ao setor de marcação, não havendo necessidade de comunicação à diretoria .
0001090-76.2018.5.11.0003	06-05-2021	O médico recebia por produtividade e tinha liberdade na sua gestão médica . O Tribunal manteve a improcedência do vínculo anterior, citando que o reclamante possuía autonomia, como delimitação da jornada e troca de atendimentos , descaracterizando a subordinação.
0000645-56.2021.5.21.0009	11-04-2023	O Tribunal afastou o vínculo por licitude da pejetização (ADPF 324/Tema 725), reconhecendo que a ampla autonomia funcional dos profissionais se manifestava na livre troca de plantões . O cumprimento dos plantões, conforme escala , atendia à conveniência e disponibilidade ofertada pela autora e demais médicos.
0000009-71.2023.5.23.0007	24-01-2024	O acórdão concluiu por um "regular processo de 'pejetização'" . Foi demonstrada a ausência de subordinação , visto que havia apenas orientações quanto ao melhor desempenho da prestação de serviço . A médica tinha autonomia para escolher plantões.
0001224-77.2023.5.09.0652	11-07-2024	O Tribunal negou o vínculo, pois a figura de uma coordenadora/supervisora , bem como a existência de uma agenda diária a ser cumprida, decorre da necessidade de fixação de algumas regras para a prestação de serviço , o que não implica subordinação típica trabalhista . O contrato assegurava que a exclusividade era vedada .
1000584-52.2023.5.02.0070	30-10-2024	Tese de julgamento explícita: "A terceirização por pejetização é considerada lícita [...] de forma que a existência de coordenação do trabalho pelo tomador de serviços é de sua essência e não afasta a validade do contrato de prestação de serviços firmado entre as partes". A prova fática também confirmou a autonomia da médica.
0000626-51.2022.5.05.0012	22-04-2025	A ausência de subordinação foi comprovada pela possibilidade de troca de plantão sem qualquer ingerência da reclamada . Os cirurgiões (sócios da PJ) podiam estabelecer entre si quem realizaria a cirurgia sem intervenção do hospital . A comunicação das ausências era considerada "natural na manutenção regular no empreendimento hospitalar" .
0001102-72.2023.5.10.0802	02-04-2025	O Tribunal concluiu que "A organização de escalas e horários, isoladamente, não caracteriza a relação de emprego" . O serviço era prestado na condição de sócia de PJ, com possibilidade de substituição em caso de ausência e sem subordinação jurídica.

Fonte: Elaborado pela autora.

A coordenação técnica legítima na área de saúde, portanto, diferente da subordinação jurídica, caracteriza-se como exercício de influência alinhamento de condutas clínicas com protocolos institucionais fundamentados em evidências médicas, diretrizes de sociedades de especialidade e normas regulatórias sanitárias²³³.

Essa coordenação não envolve ordens, mas orientações; não implica poder disciplinar, mas discussão técnica. Assim, a validade do regimento de prestação de serviços exige, especificamente: **(a)** a existência de um Diretor Técnico médico responsável por coordenação; **(b)** a interação do Direito com os médicos contratados como pessoa jurídica, deve fazê-lo exclusivamente em dimensão técnica: discussão de protocolos, análise de eventos adversos, orientações clínicas baseadas em evidências; **(c)** não deve haver interposição de gerência administrativa (departamentos de Recursos Humanos, Coordenações Administrativas) entre o Diretor Técnico e os profissionais, pois tal interposição transmuta coordenação técnica em subordinação administrativa²³⁴.

4.5 QUINTO PILAR: CONFORMIDADE FORMAL, TRANSPARÊNCIA CONTRATUAL E MANIFESTAÇÃO INEQUÍVOCA DE VONTADE

A segurança jurídica repousa não apenas em garantias substanciais de autonomia, mas também em conformidade formal e transparência nas relações contratuais, especialmente, quando há forma preestabelecida em lei para formalização do instrumento particular.

A pesquisa realizada revela que instituições que prevalecem em litígios sobre pejetização observam rigorosamente: **(a)** celebração de contrato escrito, claro e específico, contendo cláusulas que reflitam efetivamente a realidade operacional (não contrato de adesão genérico); **(b)** emissão sistemática de recibos ou notas fiscais pelos médicos, evidenciando relação comercial transparente, não ocultação de transações:

Quadro 8 – Processos com Fundamentos Decisórios Baseados na Existência de Contratos e Emissão de Notas Fiscais Identificados na Pesquisa

²³³ BRASIL. **Decreto n. 20.931, de 11 de janeiro de 1932**. Regula e fiscaliza o exercício da medicina no Brasil. Diário Oficial da União, Rio de Janeiro, 12 jan. 1932.

²³⁴ Conselho Federal de Medicina, *op. cit.*, 2018. Artigo 16.

PROCESSO	DATA DE JULGAMENTO	CONTRATO ESCRITO ATESTADO	NOTAS FISCAIS / PAGAMENTO VIA PJ ATESTADOS
0000009-71.2023.5.23.0007	24-01-2024	O acórdão atestou a validade dos contratos de prestação de serviços médicos autônomos e a validade da contratação via PJ.	Mencionada a emissão de notas fiscais pelo trabalhador como característica da pejetização.
0000445-36.2016.5.05.0020	07-11-2019	A reclamada não negou que a reclamante prestou serviços por intermédio de pessoa jurídica , formalizando contrato de natureza civil ou comercial .	Mencionada a emissão de notas fiscais .
0000645-56.2021.5.21.0009	11-04-2023	A autora foi orientada a proceder com a abertura de uma empresa , o que a reclamada defendeu ser uma contratação de pessoa jurídica formada por profissionais liberais .	Os pagamentos passaram a ser feitos por intermédio da Pessoa Jurídica, através da emissão de notas fiscais .
0000675-57.2020.5.06.0102	18-06-2025	Mencionado o contrato de prestação de serviços com a empresa JENNER MEDICE - ASSISTÊNCIA E SERVIÇOS MÉDICOS S.S, da qual o reclamante era sócio.	Os pagamentos eram efetuados em favor da pessoa jurídica . O reclamante apresentou notas fiscais , embora não sequenciadas, o que sugere que a PJ prestava serviços a terceiros.
0000626-51.2022.5.05.0012	22-04-2025	Mencionado o contrato com a GRIPE — sociedade médica da qual o reclamante é sócio-administrador. A contratada tinha a responsabilidade técnica pela seleção dos profissionais.	O reclamante postulou a declaração de inexistência de vínculo, pois os valores eram pagos por intermédio da PJ, das quais foram expedidas as correspondentes notas fiscais .
0001224-77.2023.5.09.0652	11-07-2024	Mencionado o contrato de prestação de serviços médicos , firmado entre a primeira ré e a pessoa jurídica do autor. O autor não impugnou o contrato.	O credenciado deveria faturar mensalmente, apresentando a nota fiscal eletrônica correspondente ao trabalho prestado .
0001289-98.2017.5.05.0036	22-05-2024	Em novo julgamento (por ordem do STF), foi reconhecida a validade do contrato de prestação de serviços firmado... através de pessoa jurídica .	A onerosidade da relação se expressava nas notas fiscais anexadas .
1000205-68.2022.5.02.0322	20-09-2023	A reclamada juntou Contrato de Prestação de Serviços Médicos e Aditivos .	A reclamada juntou Notas Fiscais .
0100320-81.2022.5.01.0051	27-11-2024	A reclamada alegou que a médica era proprietária da empresa com a qual manteve a reclamada contrato de prestação de serviços , e que o contrato era regularmente formalizado .	Os honorários eram recebidos da empresa unipessoal da reclamante, equivalentes a quase trinta mil reais.
1000584-	30-10-2024	O acórdão reformou a	O pagamento era feito pela

PROCESSO	DATA DE JULGAMENTO	CONTRATO ESCRITO ATESTADO	NOTAS FISCAIS / PAGAMENTO VIA PJ ATESTADOS
52.2023.5.02.0070		sentença para declarar válido o contrato de prestação de serviços firmado entre as partes.	prestação de serviços via PJ (pejotização lícita).

Fonte: Elaborado pela autora.

A aferição da validade do contrato de prestação de serviços médicos por meio de pessoa jurídica é outro requisito importante para a validação do contrato civil, porém, tal questão passa, antes de tudo, pela análise do elemento volitivo, entendida como manifestação de vontade livre, consciente e não viciada.

Nesse campo, ganha relevância a figura do trabalhador hipersuficiente, introduzida pelo artigo 444, parágrafo único, da CLT, que confere maior amplitude à autonomia negocial quando apresenta nível superior de escolaridade e salários elevados. A hipótese definida no tipo legal representa uma tentativa de destacar uma categoria específica de trabalhador, a partir de suas condições particulares, em contraste com a tradicional presunção de hipossuficiência que historicamente orienta a construção do Direito do Trabalho²³⁵.

A literatura trabalhista tem assinalado que, nesses casos, o grau de informação e a capacidade de avaliação de riscos contratuais é, em tese, superior ao do empresário médio, o que autoriza presumir que a escolha pela forma PJ pode configurar o exercício legítimo de liberdade contratual, desde que acompanhada de informação adequada e ausência de vícios de autorização²³⁶.

No contexto específico da atividade médica, essa presunção é frequentemente reforçada pela qualificação técnica do profissional, pela familiaridade com temas de planejamento tributário e pelo uso reiterado, no setor, de estruturas empresariais para organizar a prestação de serviços.

Apesar da hipersuficiência atribuída ao médico, em razão de sua alta especialização, a jurisprudência reconhece que a presunção de igualdade nas

²³⁵ SILVA, Adriana Vargas. Reflexões sobre a autonomia da vontade do empregado a partir da nova regulação das relações de emprego no Brasil. **Revista Meritum**, Belo Horizonte, v. 1, p. 279-295, 2021. Disponível em: <https://revista.fumec.br/index.php/meritum/article/view/7972>. Acesso em: 2 dez. 2025.

²³⁶ CALVO, Adriana. A visão da oposição trabalhista sobre a nova figura do empresário hipersuficiente. **Revista do Tribunal Superior do Trabalho**, Brasília, v. 2, pág. 85-110, 2023. Disponível em: https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/224659/2023_calvo_adriana_visao_jurisprudencia.pdf?sequence=1&isAllowed=y. Acesso em 26 ago. 2025.

relações contratuais não é absoluta. A validade jurídica da manifestação de vontade exige que a escolha contratual não esteja viciada por coação (explícita ou implícita), simulação (como nos casos de vínculo empregatício disfarçado sob forma de pessoa jurídica) ou práticas abusivas que eliminem a possibilidade real de escolha²³⁷.

A questão da coação ou exigência para que o médico constitua uma Pessoa Jurídica (PJ) é um dos principais argumentos utilizados para provar que a "pejotização" é fraudulenta e visa mascarar o vínculo de emprego (Art. 9º da CLT).

As decisões judiciais, tanto as que reconhecem quanto as que negam o vínculo empregatício, indicam que a validade do contrato firmado por pessoa jurídica na área médica exige uma análise atual da manifestação de vontade. Essa vontade deve ser livre, consciente e efetivamente autodeterminada, sendo esses critérios analisados à luz da prova produzida:

Quadro 9 - Processos com Fundamentos Decisórios Baseados na Manifestação Volitiva e Livre Identificados na Pesquisa

N.º DO PROCESSO	DATA DE JULGAMENTO	CONCLUSÃO JUDICIAL SOBRE A COAÇÃO/FRAUDE	RESULTADO VÍNCULO EMPREGATÍCIO
0000445-36.2016.5.05.0020	07-11-2019	O Tribunal reconheceu a existência do fenômeno da pejotização, mas negou o vínculo por ausência de subordinação e pessoalidade , concluindo que a prova fática prevaleceu sobre a alegação de fraude.	Não Reconhecido
0000686-62.2019.5.13.0026	03-11-2020	A fraude foi comprovada , mediante a constatação de subordinação jurídica e pessoalidade . A contratação condicionada à PJ foi considerada uma fraude às normas trabalhistas .	Reconhecido
0020373-72.2020.5.04.0662	28-09-2022	O Tribunal concluiu que o uso da PJ funcionou como máscara da relação de emprego e que havia fraude na contratação da parte autora .	Reconhecido
0000645-56.2021.5.21.0009	11-04-2023	O Tribunal (em ROT) reformou, invocando o STF. Concluiu que, por se tratar de profissional não hipossuficiente , a contratação via PJ era uma escolha esclarecida , e não foi comprovada subordinação, afastando a fraude.	Não Reconhecido
0000009-71.2023.5.23.0007	24-01-2024	O Tribunal afirmou que a fraude ocorreria se houvesse imposição ,	Não Reconhecido

²³⁷ FONSECA, Daniel Lopes. O conceito de empregado hipersuficiente e a flexibilização da autonomia da vontade na relação de trabalho. **Revista Foco**, São Paulo, v. 2, pág. 45-68, 2022. Disponível em: <https://ojs.focopublicacoes.com.br/foco/article/download/7835/5660/19589>. Acesso em 14 out. 2025.

N.º DO PROCESSO	DATA DE JULGAMENTO	CONCLUSÃO JUDICIAL SOBRE A COAÇÃO/FRAUDE	RESULTADO VÍNCULO EMPREGATÍCIO
		mas concluiu que a prova demonstrou um "regular processo de 'pejotização'" , com autonomia, e que a fraude não foi comprovada.	
0001224-77.2023.5.09.0652	11-07-2024	O Tribunal prestigiou a autonomia da vontade e a escolha livre e consciente do demandante (profissional com alto nível intelectual e remuneração expressiva), afastando a tese de coação.	Não Reconhecido
0100320-81.2022.5.01.0051	27-11-2024	O Tribunal concluiu que a prova de coação ou subordinação robusta não foi demonstrada , reputando o contrato válido por ter sido firmado com "inteireza de entendimento" .	Não Reconhecido
0000597-87.2024.5.21.0043	17-12-2024	O Tribunal reconheceu que o vínculo inicial era empregatício e que a modificação posterior, com a PJ, configurou fraude . A PJ foi constituída "em razão de coação" .	Reconhecido
0100246-17.2022.5.01.0022	12-03-2025	O Tribunal reconheceu a "fraude rasa" e a subordinação . A contratação via PJ foi uma simulação, evidenciada pelos pagamentos em contas individuais.	Reconhecido
0000675-57.2020.5.06.0102	18-06-2025	O Tribunal afirmou que o reclamante fez uma escolha esclarecida e que não havia evidência de coação ou imposição da reclamada , afastando a tese de fraude.	Não Reconhecido
0000925-10.2017.5.06.0001	10-09-2019	O Tribunal considerou a prova insuficiente a comprovar a suposta coação . Concluiu que a prestação de serviços decorreu de escolha do próprio médico contratado , e não de fraude.	Não Reconhecido

Fonte: Elaborado pela autora.

Assim, a categoria do trabalhador hipersuficiente serve como indicativo, mas não como blindagem absoluta: ela autoriza maior deferência à autonomia contratual, porém não dispensa o controle judicial sobre eventuais subsídios de consentimento e sobre o uso abusivo da forma societária para mascarar a verdadeira relação de emprego²³⁸.

Nessa perspectiva, a análise da validade do instrumento particular deve combinar exame documental (cláusulas, declarações de ciência, registros de negociação) com a explicação do contexto fático de contratação, de modo a ter a

²³⁸ Silva, *op. cit.*, 2021.

opção empresarial do profissional da pejetização compulsória ou meramente formal.

A sistematização destes cinco pilares — ausência de subordinação direta, autonomia de agenda, fungibilidade mitigada, coordenação técnica legítima e conformidade formal — oferece, portanto, uma resposta objetiva à insegurança jurídica que permeia o setor. Conforme demonstrado pela análise empírica dos julgados recentes dos Tribunais Regionais, o reconhecimento da validade da contratação via pessoa jurídica não decorre de uma presunção absoluta de legalidade, mas da verificação cumulativa destes vetores fáticos.

Dessa forma, supera-se a antiga dicotomia que associava automaticamente a inserção na estrutura hospitalar à fraude trabalhista. O modelo de governança contratual aqui delineado permite distinguir, com clareza, a legítima organização produtiva, amparada pelos precedentes vinculantes do Supremo Tribunal Federal na ADPF 324 e no Tema 725, das práticas de simulação que ainda demandam a incidência corretiva do artigo 9º da CLT.

Estabelecidos, assim, os contornos dogmáticos e práticos que validam a "pejetização" médica no cenário pós-Reforma, cumpre, por fim, sintetizar as conclusões alcançadas e projetar os impactos desse novo paradigma para o futuro das relações de trabalho na saúde.

CONCLUSÃO

A jornada percorrida por esta dissertação através do fenômeno da pejetização no setor de saúde, em particular na contratação de profissionais médicos, revela muito mais que a simples análise de uma modalidade contratual contemporânea. Ela expõe o cerne de uma transformação paradigmática no ordenamento jurídico brasileiro, marcada pela tensão irresolvida entre a livre iniciativa e a proteção ao trabalho, entre a autonomia privada e a tutela do hipossuficiente, entre a flexibilidade exigida pela economia globalizada e os direitos fundamentais conquistados ao longo de décadas de luta social. A pejetização médica, tal como estudada ao longo desta pesquisa, funciona como lente privilegiada para compreender esta inflexão: não se trata apenas de um expediente técnico de organização produtiva, mas de um sintoma eloquente da forma como o sistema jurídico passou a conceber o trabalho no século XXI.

O ponto de partida da pesquisa situou-se na constatação de uma realidade incontornável: a contratação de médicos mediante pessoas jurídicas intensificou-se no Brasil, tornando-se prática disseminada em hospitais, clínicas e operadoras de saúde, sem que o ordenamento jurídico houvesse produzido resposta clara e previsível acerca de sua licitude. Essa lacuna normativa não se reduzia a mero problema de técnica legislativa; representava, antes, o reflexo de uma reconfiguração profunda nos fundamentos do Direito do Trabalho tal como concebidos pela Constituição de 1988. Ao deslocar progressivamente o eixo normativo da proteção para a flexibilização, o ordenamento passou a admitir, em larga escala, arranjos contratuais que tensionam o núcleo clássico da relação de emprego, sem, contudo, oferecer parâmetros suficientemente densos para distinguir o lícito da fraude. Essa indeterminação não é acidental; reflete, na verdade, a impossibilidade de resolver mediante regras jurídicas simples um conflito que é fundamentalmente político, econômico e axiológico.

A evolução normativa reconstruída no primeiro capítulo demonstrou como, ao longo das últimas duas décadas, o legislador construiu um verdadeiro sistema de legitimação da pejetização. A denominada Lei do Bem abriu espaço para a prestação de serviços intelectuais por meio de pessoas jurídicas, sob o argumento de conferir segurança jurídica e racionalidade tributária a profissionais de alta renda. O contexto de sua aprovação — resposta às autuações da Receita Federal contra profissionais

que se organizavam como PJ — ilustra bem como o direito positivo responde a demandas econômicas preexistentes, legitimando-as após o fato.

A Reforma Trabalhista de 2017 ampliou esse movimento ao prestigiar a autonomia da vontade, especialmente por meio da figura do trabalhador hipersuficiente e da prevalência do negociado sobre o legislado em determinadas hipóteses. Aqui, o legislador foi mais explícito: ao reconhecer que alguns trabalhadores, em função de sua formação e remuneração, estariam em posição de igualdade com os empregadores, permitiu que esses profissionais negociassem fora do escudo protetor das normas trabalhistas. A Lei da Liberdade Econômica, por sua vez, consolidou a retórica da intervenção mínima do Estado nas relações privadas, inclusive trabalhistas, reforçando a presunção de boa-fé contratual e de paridade negocial.

Esse tríplice marco normativo não foi fruto de uma evolução neutra ou meramente técnica. O percurso legislativo analisado revela a influência determinante de uma agenda econômica centrada na flexibilização das relações de trabalho como condição para a competitividade global. A narrativa que associa rigidez normativa a desemprego e informalidade ganhou força política e acabou por se converter em fundamento para alterações substanciais na legislação trabalhista. Em contrapartida, a crítica doutrinária, embora intensa, mostrou-se insuficiente para barrar esse movimento. Autores respeitados alertavam para os riscos de precarização, para a redução de receitas previdenciárias, para o enfraquecimento da solidariedade social que sustentava o sistema de proteção trabalhista. Porém, seus argumentos não prevaleceram no debate político.

O direito positivo foi, portanto, reconfigurado em chave de eficiência econômica, ainda que sob o risco de esvaziamento de garantias tradicionais. O que é crucial notar é que essa reconfiguração se fez mediante uma retórica de "modernização" e "adequação à realidade contemporânea", ocultando o fato de que se tratava, de facto, de opção política deliberada em favor de determinados interesses econômicos em detrimento de proteção social mais ampla. O direito, portanto, não foi neutra ferramenta de adaptação, mas instrumento ativo de redistribuição de riscos e custos sociais.

A análise jurisprudencial desenvolvida no terceiro capítulo evidenciou que o Poder Judiciário, em especial o Supremo Tribunal Federal e o Tribunal Superior do Trabalho, exerceu papel decisivo na consolidação desse novo paradigma. As decisões

sobre terceirização, em particular a ADPF 324 e o RE 958.252 (Tema 725), afirmaram a constitucionalidade da terceirização em qualquer etapa da cadeia produtiva, deslocando o referencial interpretativo: de um modelo em que relações triangulares eram vistas com desconfiança, passou-se a um ambiente em que a contratação entre pessoas jurídicas passou a ser, em princípio, lícita.

A invocação da liberdade de organização empresarial, da análise econômica do direito e da necessidade de segurança jurídica revelou um reposicionamento claro em favor da livre iniciativa. Os votos majoritários apresentaram argumentação sofisticada, invocando teorias econômicas sobre eficiência, custos de transação e alocação ótima de recursos. Essa sofisticação, contudo, serviu para encobrir escolhas políticas fundamentais. Ao adotar metodologia da análise econômica do direito, o STF privilegiou uma determinada corrente dessa abordagem – aquela que minimiza custos para empresas – sem dar peso equivalente aos custos sociais da precarização, à redução de arrecadação previdenciária, aos impactos sobre desigualdade de renda.

Essa virada jurisprudencial não se deu sem tensões. Os votos minoritários, embora vencidos, registraram preocupação em preservar um núcleo essencial de proteção ao trabalho, apontando para a necessidade de compatibilizar a liberdade econômica com a função social da empresa e com a dignidade da pessoa que trabalha. Ministros como Rosa Weber e Edson Fachin desenvolveram argumentação consistente mostrando que a Constituição não estabeleceu hierarquia entre liberdade econômica e proteção ao trabalho; ambos são fundamentos da ordem econômica que exigem compatibilização, não supressão recíproca.

No plano infraconstitucional, a pesquisa empírica sobre a jurisprudência dos Tribunais Regionais do Trabalho revelou fenômeno particularmente interessante. Identificou-se que, após as decisões paradigmáticas do STF, parte expressiva da jurisprudência passou a adotar postura claramente deferente à forma contratual, validando arranjos de pejetização sempre que presentes elementos formais: sociedade empresária regularmente constituída, contratos escritos, emissão de notas fiscais, ausência de comprovação direta de subordinação. Nesse segmento decisório, o magistrado limita-se a verificar se a forma contratual foi respeitada, delegando para segundo plano a investigação sobre a realidade subjacente.

Contudo, outro conjunto expressivo de decisões manteve viva a tradição da primazia da realidade. Esses julgadores continuam praticando investigação mais profunda, reconhecendo vínculos de emprego em hipóteses em que a prova dos autos

indicava subordinação direta, exigência de cumprimento de horários rígidos, pessoalidade inegável na prestação, impossibilidade prática de recusa de escalas ou de procedimentos. Frequentemente, esses magistrados utilizam argumentação que apela para a dignidade do trabalho, para o risco de precarização, para a efetiva dependência econômica do profissional.

Essa tensão interna no seio da Justiça do Trabalho mostra que a mudança de paradigma, embora juridicamente imposta a partir do topo da estrutura judiciária, encontra limites quando confrontada com realidades em que a desigualdade material se revela de maneira mais aguda. O Tribunal Superior do Trabalho, para lidar com essa diversidade decisória, passou a desempenhar papel de sofisticado filtro normativo. A técnica do *distinguishing* foi mobilizada com precisão: o TST adere formalmente às teses fixadas pelo STF, mas utiliza a distinção fática para compatibilizar reconhecimento de fraude em casos específicos nos quais os elementos fáticos contrariavam de forma contundente a narrativa de autonomia contratual.

Essa estratégia jurisprudencial é inteligente, porém revela a própria fragilidade da mudança de paradigma. Se fosse verdadeiramente hegemônica e capaz de resolver o problema, não seria necessário manter mecanismos de escape para casos em que a desigualdade salta aos olhos. A persistência do *distinguishing* indica, na verdade, que mesmo o poder judiciário reconhece os limites da presunção de legalidade quando confrontada com realidades de exploração patente.

A análise dedicada ao trabalho médico no segundo capítulo possibilitou explicitar as complexidades que as categorias formais do direito não conseguem captar. Médicos são simultaneamente profissionais de alta qualificação, dotados de autonomia técnica constitucionalmente protegida, responsabilidade civil personalíssima, e trabalhadores submetidos a estruturas organizacionais fortemente hierarquizadas. Essa dualidade não é mera coincidência; é característica estrutural da profissão no contexto da saúde contemporânea.

A autonomia técnica, pilar da ética profissional e do Código de Ética Médica, não elimina na prática a subordinação administrativa decorrente de escalas, protocolos institucionais, metas de produtividade e exigências de disponibilidade temporal impostas unilateralmente por hospitais e clínicas. Um médico pode ter total liberdade técnica para indicar o tratamento mais adequado ao paciente, mas não possui liberdade equivalente para recusar o atendimento no horário designado, para

questionar a escala estabelecida, para reclamar do protocolo institucional que considera inadequado. Essa dissociação entre autonomia técnica e autonomia administrativa é raramente mencionada na literatura jurídica, mas é absolutamente crucial para compreender a realidade da pejetização no setor de saúde.

A pluralidade de vínculos médicos, frequentemente utilizada como argumento de que se trata de verdadeira autonomia, traduz na prática a necessidade econômica de acumular contratos para atingir níveis de renda considerados adequados. O médico jovem que trabalha em hospital público, em consultório privado e em operadora de plano de saúde não está exercendo liberdade de empresário; está, antes, encontrando formas de complementar renda insuficiente em cada ponto isolado. Essa estratégia de sobrevivência econômica é transformada, no discurso jurídico, em evidência de autonomia. O raciocínio é perverso: porque trabalha para múltiplos tomadores, assume-se que é autônomo, quando na verdade está mais dependente economicamente, pois a perda de qualquer um dos vínculos impacta substantivamente sua renda total.

Os dados sobre remuneração médica, mapeados nesta pesquisa, revelam heterogeneidade expressiva que desmente a presunção de hipersuficiência ampla. Enquanto médicos estabelecidos em grandes centros urbanos e em especialidades valorizadas – cardiologia, oftalmologia, urologia – alcançam patamares que objetivamente os enquadram como hipersuficientes, com margem real de negociação, profissionais jovens, em especialidades saturadas como clínica geral ou em regiões fora das capitais enfrentam realidades muito distintas. Para esses últimos, a contratação como PJ não representa escolha livre entre alternativas equivalentes; representa, muitas vezes, a única opção disponível para obter alguma forma de trabalho remunerado.

A figura legal do trabalhador hipersuficiente, nesse contexto, revela-se conceitual e empiricamente profundamente problemática. Os critérios objetivos estabelecidos pela lei – diploma de nível superior e remuneração mínima – não capturam a realidade multidimensional da dependência. Um médico pode auferir renda que, formalmente, o enquadra como hipersuficiente, e permanecer, simultaneamente, estruturalmente dependente de um único ou de poucos empregadores. A disponibilidade de tempo, a impossibilidade prática de recusar procedimentos ou escala sem risco sério à permanência no emprego, a subordinação a protocolos elaborados unilateralmente pela instituição, a falta de possibilidade real

de discutir condições de trabalho – todas essas dimensões escapam aos critérios formais de hipersuficiência estabelecidos na lei.

Essa desconexão entre categorias legais e realidade fática não é problema exclusivo da pejetização médica; é sintoma de uma transformação mais profunda no Direito do Trabalho contemporâneo. O direito brasileiro constitucionalizou um conceito de vínculo empregatício fundado na subordinação jurídica – elemento central desde as origens do direito laboral – mas o capitalismo contemporâneo desenvolveu formas sofisticadas de organização do trabalho que operam controle efetivo sem subordinação formal aparente, dependência econômica sem vínculos contratualmente identificáveis, exploração sem hierarquia aparente.

O capítulo quarto desta dissertação apresentou a proposta de cinco pilares para caracterização da pejetização lícita: ausência de subordinação jurídica por manifestações de poder diretivo direto; autonomia na gestão de disponibilidade temporal; mitigação da pessoalidade mediante fungibilidade genuína de prestação; coordenação técnica legítima diferenciada de poder diretivo administrativo; e conformidade formal, transparência contratual e manifestação inequívoca de vontade.

Esses pilares resultam da sistematização minuciosa da jurisprudência dos Tribunais Regionais do Trabalho, isto é, do direito vivo tal como se materializa concretamente na prática das cortes de primeiro recurso trabalhista. Trata-se de contribuição metodologicamente rigorosa que oferece aos operadores jurídicos critérios de previsibilidade e segurança muito superiores aos que existiam antes. A aplicação sistemática desses pilares pelos magistrados tende a produzir maior consistência nas decisões, reduzindo a zona de discricionariedade individual e oferecendo orientação clara sobre quais elementos fáticos devem ser investigados em cada caso.

Essa estruturação é particularmente valiosa para o setor de saúde. Hospitais, clínicas e operadoras de planos de saúde que desejem estruturar contratações de médicos como PJ dentro da legalidade dispõem agora de matriz interpretativa clara sobre quais práticas são viáveis e quais, ao contrário, geram risco de litígio e reconhecimento de fraude. Profissionais médicos que recebem propostas de contratação como pessoa jurídica podem avaliar a proposta contra esse parâmetro e identificar se estão diante de arranjo potencialmente lícito ou claramente fraudulento. Juízes de primeiro grau ganham instrumento de análise estruturado que reduz arbitrariedades e facilita a fundamentação de decisões.

Contudo, é absolutamente necessário reconhecer que esses pilares não resolvem o conflito de fundo que subjaz ao fenômeno da pejetização. Eles oferecem respostas a questões técnicas – como distinguir subordinação de mera coordenação? Como verificar se a autonomia é genuína ou aparente? Como aferir se existe fungibilidade real ou meramente formal? – mas não enfrentam a questão política e filosófica mais profunda que perpassa toda essa problemática: em uma economia estruturalmente desigual, onde o trabalhador necessita vender sua força de trabalho para sobreviver e o empregador controla os meios de produção e a oferta de postos de trabalho, como se pode legitimar verdadeiramente a presunção de que as partes negociam em posição de igualdade?

Os cinco pilares, portanto, constituem contribuição importante e operacionalmente valiosa para reduzir incerteza jurídica e orientar a aplicação do direito positivo. Sua existência torna o sistema mais previsível e, portanto, mais justo em certos aspectos. Contudo, sua implementação rigorosa não elimina o risco de que sejam utilizados para legitimizar, com aparência de rigor técnico, arranjos que, materialmente, traduzem precarização e erosão de direitos.

Aspecto crucial que emergiu desta pesquisa é a reconfiguração profunda das fronteiras entre Direito Civil e Direito do Trabalho. Historicamente, o direito do trabalho funcionou como regime especial, derogatório das regras civis, exatamente porque reconhecia a relação de emprego como espaço de exceção caracterizado pela subordinação e pela hipossuficiência do trabalhador. O regime civil, fundado na autonomia das vontades entre partes presumivelmente iguais, não era considerado adequado para relações de trabalho precisamente porque essa premissa de igualdade não existia no contexto laboral.

A pejetização representa movimento de reincorporação da relação de trabalho ao Direito Civil. Ao reconhecer a licitude da contratação entre pessoas jurídicas, ampliar a liberdade de contratação individual, permitir que trabalhador hipersuficiente negociasse fora da proteção celetista e institucionalizar a presunção de paridade negocial, o ordenamento jurídico reposicionou crescente parcela do trabalho contemporâneo sob a regência de regras civis. Esse deslocamento é profundo em suas implicações.

Quando uma relação de trabalho é regida pela CLT, o trabalhador possui proteção presumida: limite de jornada, proteção contra despedida arbitrária, direito a férias, 13º salário, contribuição previdenciária compulsória, direito a se sindicalizar.

Quando a mesma relação é reclassificada como contrato civil entre pessoas jurídicas, essas proteções desaparecem. O que era direito passa a ser objeto de negociação voluntária entre partes que, formalmente, estão em posição de igualdade.

Essa transformação, embora formalmente legitimada pela legislação e já consolidada jurisprudencialmente, enfrenta crítica teórica robusta que não pode ser descartada como meramente conservadora ou resistente ao progresso. Parte expressiva da melhor doutrina trabalhista alerta que a transferência em massa de relações de trabalho para o regime civil representa abandono de décadas — praticamente um século — de construção cuidadosa de proteção social. Nomes respeitados na academia, como Maurício Godinho Delgado, continuam argumentando que mesmo quando o trabalhador é formalmente qualificado, como no caso dos médicos, a assimetria fundamental persiste: quem controla os meios de produção, quem oferece o trabalho e quem o necessita para viver continue em posição desigual. Tornar a presunção de paridade a regra é, nessa leitura, converter uma ficção legal em realidade jurídica, produzindo, ao final, maior injustiça.

Isso não significa, é importante frisar, que toda contratação civil de prestação de serviços seja fraudulenta ou reprovável. Existem, de fato, verdadeiros profissionais liberais que negociam em condições de relativa paridade com seus clientes. O engenheiro consultor que possui vários clientes concorrentes, o advogado que escolhe quais casos aceitar, o arquiteto que pode recusar projetos — esses profissionais realmente desfrutam de autonomia material que torna razoável a presunção de igualdade contratual.

O problema emerge quando categorias profissionais inteiras, estruturalmente dependentes de empregadores para obter trabalho e renda, são reclassificadas juridicamente como autônomas mediante formalidades contratuais que não refletem de maneira alguma a realidade econômica. Quando hospital oferece contrato como PJ ao médico e deixa implícito que recusar significa não trabalhar naquela instituição, quando a clínica estabelece escalas rígidas sob roupagem de "coordenação técnica", quando operadora de plano obriga à manutenção de disponibilidade para atender chamadas — nessas situações, a transferência para regime civil funciona como máscara jurídica para relação que permanece substancialmente laboral.

Ao longo desta dissertação, foi necessário reconhecer a importância intelectual das vozes minoritárias nas cortes e na doutrina que continuam alertando, de maneira fundamentada, para riscos sérios associados à expansão sem controle da

pejotização. Esses críticos não negam legitimidade da autonomia privada, nem rejeitam toda e qualquer forma de flexibilização. Mas questionam, com razão, se sua aplicação irrestrita em contextos marcados por assimetria de poder e dependência econômica representa avanço genuíno para a sociedade ou sofisticação jurídica a serviço da precarização.

Os votos dissidentes proferidos no Supremo Tribunal Federal, particularmente aqueles de ministros como Rosa Weber e Edson Fachin, oferecem perspectiva que merece ser considerada com seriedade e não descartada como retrógrada ou populista. Sustentam que é plenamente possível reconhecer legítima liberdade de organização empresarial mantendo, simultaneamente, um núcleo mínimo irredutível de proteção ao trabalho. Argumentam que a Constituição Federal não consagrou hierarquia entre liberdade econômica e proteção ao trabalho; ambas são fundamentos da ordem econômica que figuram no artigo 170, exigindo compatibilização cuidadosa, não supressão recíproca.

A pesquisa empírica realizada nos acórdãos dos Tribunais Regionais do Trabalho revelou que essa posição minoritária no STF encontra correspondência nos julgados de base. Muitos julgadores, especialmente aqueles com trajetória mais consolidada na magistratura trabalhista, continuam movidos por compromisso visceral com trabalho digno e utilizam ferramentas hermenêuticas sofisticadas – como a técnica de *distinguishing*, reexame de fatos para identificar fraude, análise qualitativa de documentação contratual – para manter controle judicial sobre manifestações claras de fraude, mesmo em contexto de jurisprudência aparentemente hegemônica favorável à pejotização.

Essa persistência de crítica estruturada e de resistência institucional é juridicamente saudável e politicamente importante. Impede que a presunção de legalidade da pejotização se transmute em blindagem absoluta, inquestionável. Mantém viva a possibilidade de revisão, caso a realidade econômica e social venha a demonstrar precarização em larga escala ou injustiça manifesta. Preserva na instituição judiciária trabalhista uma memória institucional sobre a importância das proteções que foram abdicadas, e disposição para reinstituí-las caso necessário.

A instauração recente do Tema 1389 de Repercussão Geral pelo Supremo Tribunal Federal, ainda pendente de julgamento definitivo, representa momento crítico e potencialmente decisivo no desenvolvimento dessa questão. O STF sinaliza intenção clara de pacificar, de forma definitiva, a matéria estabelecendo critérios que

pretendem ser vinculantes sobre a validade da pejetização e os limites do controle exercido pela Justiça do Trabalho. A suspensão de milhares de processos em todo o país evidencia a magnitude prática do impacto que essa decisão poderá produzir.

O resultado desse julgamento configurará, provavelmente, dois cenários bastante distintos e com consequências muito diferentes para a estrutura do Direito do Trabalho brasileiro. Se o STF consolidar tese da licitude da pejetização, reduzindo ainda mais a margem para reconhecimento de fraude e tornando praticamente impossível o ônus de prova para quem alega simulação, o ordenamento avançará na direção de desregulação completa. Nesse cenário, a CLT teria sua aplicabilidade reduzida drasticamente, a Justiça do Trabalho veria seu papel institucional transformado, e a proteção social ao trabalho seria formalmente preservada apenas em livros de doutrina.

Alternativamente, se o STF estabelecer critérios mais rigorosos que mantenham espaço substantivo para controle judicial, exigindo comprovação mais fácil de fraude e preservando mecanismos protetivos, criaria ambiente de maior equilíbrio, permitindo a convivência de pejetização legítima com proteção contra abuso. Nesse cenário, haveria reconhecimento da licitude de certos arranjos enquanto se manteria vigilância sobre tendências precarizantes.

Dados disponíveis até o presente momento, porém, sugerem que a primeira opção — absolutização — é mais provável, embora não certa. Os votos que conduziram à admissibilidade do Tema 1389 sinalizaram, em várias passagens, disposição de validar autonomia privada como regra geral que não deveria sofrer exceções fáceis. Sinalizaram também incômodo com o que veem como excesso de controle paternalista sobre contratos entre pessoas jurídicas. Isso sugere inclinação em direção a presunção mais forte ainda de legalidade, com qualificação cada vez mais rigorosa do que se considera fraude.

Se confirmada essa tendência, o Direito do Trabalho brasileiro terá completado transformação radical em pouco mais de uma década: de regime fundado em presunção de proteção ao trabalhador e presumida fraude em arranjos que ocultem vínculos, para regime fundado em presunção de legalidade da autonomia privada e presunção de fraude apenas em circunstâncias extraordinárias. Isso não significará o fim do direito do trabalho como disciplina, mas sua reconfiguração radical em seus fundamentos axiológicos.

Retornando à questão central que motivou esta pesquisa — quais critérios jurídicos objetivos podem orientar distinção entre pejetização fraudulenta e autonomia contratual legítima na contratação de médicos como pessoa jurídica — é necessário oferecer avaliação honesta do que foi alcançado e do que permanece insolúvel pelos meios oferecidos pelo direito positivo.

A resposta oferecida pelos cinco pilares, embora rigorosa, metodologicamente fundamentada e empiricamente ancorada na jurisprudência, permanece deliberadamente parcial. Os pilares identificados pela pesquisa empírica funcionam como resposta técnica: oferecem ferramentas interpretativas para julgadores determinarem se contratos específicos respeitam ou violam requisitos objetivos de validade. Nesse nível técnico, a contribuição é significativa e operacionalmente valiosa. As instâncias judiciais disporão de critérios mais claros e estruturados que os vigentes, reduzindo margem para arbitrariedades individuais e oferecendo orientação que facilita a fundamentação de decisões.

Contudo, a questão política e axiológica permanece inteiramente irresolvida: a transformação do direito do trabalho em direito de autonomia privada presumida representa, de fato, avanço civilizatório ou retrocesso em matéria de proteção social? As respostas são profundamente divididas, refletindo visões distintas e irreconciliáveis sobre o papel do Estado, a natureza legítima da liberdade contratual, e a responsabilidade social de empresas e Estado em assegurar condições mínimas de justiça laboral.

Defensores da flexibilização argumentam, com consistência, que a rigidez normativa anterior impedia eficiência econômica, gerava desemprego e impedia que categorias profissionais qualificadas negociassem condições mais adequadas à realidade de seu trabalho. Para essa corrente, a mudança paradigmática é modernização necessária, alinhamento do direito com a realidade contemporânea do trabalho. O argumento possui força: mercados reais não funcionam como modelos de completa assimetria que a lei trabalhista pressupõe.

Críticos, por sua vez, apontam com igual consistência que a linguagem de autonomia e liberdade mascara relações que permanecem fundamentalmente assimétricas. O médico contratado como PJ permanece economicamente dependente do hospital para sua sobrevivência; embora tecnicamente livre para recusar a proposta contratual, sua margem prática de recusa é praticamente nula. A flexibilização, nessa leitura, não liberta; legitima precarização sob verniz formal de

liberdade. Os direitos abandonados — estabilidade, previdência, proteção contra despedida — não são substituídos por equivalentes; desaparecem.

A verdade sobre a pejetização, após análise profunda, provavelmente localiza-se em posição que recusa simplificações. Alguns trabalhadores — verdadeiros profissionais liberais com múltiplos clientes e capacidade real de negociação — efetivamente se beneficiam de maior autonomia contratual e flexibilidade. Outros — a maioria, talvez — estruturalmente dependentes de empregadores específicos, experimentam o que é, materialmente, precarização disfarçada de liberdade. O desafio fundamental está em distinguir esses casos de maneira principiada, sem cair em generalizações que sacrificam casos reais.

A agenda que se abre para o futuro é complexa. Do ponto de vista jurisprudencial, espera-se que o Tema 1389 traga maior clareza, ainda que possa consolidar direção que se considere inadequada. Do ponto de vista doutrinário, há espaço valioso para aprofundamento da análise sobre como se construir soluções que preservem espaço para autonomia genuína mantendo proteção contra exploração. Do ponto de vista legislativo, seria desejável debate explícito sobre custos sociais da flexibilização e possíveis mecanismos de proteção que não a abolição completa de alternativas contratuais.

O que esta dissertação contribuiu, ao final, é cartografia cuidadosa de terreno complexo, oferecimento de ferramentas técnicas para operadores jurídicos, e, fundamentalmente, demonstração de que a questão da pejetização no trabalho médico não pode ser reduzida a simples problema de classificação contratual. É, antes, expressão de conflito político profundo sobre que tipo de sociedade desejamos construir e como compreendemos a relação entre liberdade econômica e proteção social.

REFERÊNCIAS

ABDALA, Júlia Pottumati Nogueira; LOOS, Maurício Johnny. Os impactos da reforma trabalhista para o trabalhador, empresas e sindicatos: uma análise da Lei 13.467/2017. **Journal of Perspectives in Management**, [S.l.], v. 3, n. 1, p. 29–40, 2019. Disponível em: <https://periodicos.ufpe.br/revistas/index.php/jpm/article/download/239777/33557>. Acesso em: 17 jul. 2025.

AGRA BELMONTE, A. Novas morfologias de trabalho: impactos nas relações de trabalho e reflexões para superação da encruzilhada. **Revista Jurídica del Trabajo**, [S.l.], v. 6, n. 16, p. 172–190, 2025. Disponível em: <https://revistajuridicadeltrabajo.com/index.php/rjt/article/view/238>. Acesso em: 2 dez. 2025.

ALAUDDIN, Farah Diba Almayanda, *et al.* The influence of digital platforms on gig workers: a systematic literature review. **Heliyon**, [S.l.], v. 11, n. 1, e40852, jan. 2025. Disponível em: <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S2405844024175226>. Acesso em: 11 nov. 2024.

ALVES, Amauri César. **Novo contrato de emprego**: parassubordinação trabalhista. São Paulo: LTr, 2004.

ALVES, Amauri Cesar. Pejotização: da fraude trabalhista à possível interpretação permissiva do Supremo Tribunal Federal e seus reflexos no Tribunal Superior do Trabalho. **Revista do Tribunal Superior do Trabalho**, Porto Alegre, v. 91, n. 1, p. 115-117, jan./mar. 2025. Disponível em: <https://doi.org/10.70405/rtst.v91i1.134>. Acesso em: 17 jul. 2025.

AMARAL NETO, Francisco dos Santos. A liberdade de iniciativa econômica. Fundamento, natureza e garantia constitucional. **Revista de informação legislativa**. Brasília n. 92, dez/1986. Disponível em: <https://www2.senado.leg.br/bdsf/bitstream/handle/id/181737/000427077.pdf?sequence=3>. Acesso em: 19 ago. 2022.

ANAMATRA - ASSOCIAÇÃO NACIONAL DOS MAGISTRADOS DA JUSTIÇA DO TRABALHO. **Ações de pejotização**: processos que pedem vínculo de emprego crescem 57% em 2024. **ANAMATRA**, Brasília, 14 abr. 2025. Disponível em: <https://www.anamatra.org.br/imprensa/anamatra-na-midia/35683-acoes-de-pejotizacao-processos-que-pedem-vinculo-de-emprego-crescem-57-em-2024>. Acesso em: 10 nov. 2024.

ANTUNES, R. **O privilégio da servidão**: o novo proletariado de serviços na era digital. São Paulo: Boitempo, 2018.

APM - ASSOCIAÇÃO PAULISTA DE MEDICINA. 68% dos médicos atuam como pessoas jurídicas. **APM**, São Paulo, 2023. Disponível em:

<https://www.apm.org.br/68-dos-medicos-atuam-como-pessoas-juridicas/>. Acesso em: 20 nov. 2025.

ARAÚJO, Jailton Macena de. Valor social do trabalho na Constituição Federal de 1988: instrumento de promoção de cidadania e de resistência à precarização. *Revista de Direito Brasileira*, São Paulo, v. 16, n. 7, p. 115-134, jan./abr. 2017. Disponível em: <http://www.indexlaw.org/index.php/rdb/article/download/3058/2788>. Acesso em: 17 jul. 2025.

ARAÚJO, Júlian Marcelino; GOLDSCHMIDT, Rodrigo. Terceirização das relações de trabalho: análise dos votos do STF na ADPF nº 324 e RE nº 958.252 em prol dos valores sociais do trabalho como limites à livre iniciativa. **Revista Jurídica FA7**, Fortaleza, v. 18, n. 3, p. 13–23, set./dez. 2021. Disponível em: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8519836>. Acesso em: 08 out. 2025.

BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de Direito do Trabalho**. 10. ed. São Paulo: LTr, 2016.

BARROS, Alice Monteiro de. Trabalhadores intelectuais. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região**, Belo Horizonte, v. 39, n. 69, p. 147-165, jan./jun. 2004. Disponível em: https://www.trt3.jus.br/escola/download/revista/rev_69/Alice_Barros.pdf. Acesso em: 01 dez. 2025.

BARROS, Alice Monteiro de. Trabalhadores intelectuais: desafios e proteção no Direito do Trabalho. **Revista RJLB – Revista Jurídica LTr & Biblos**, Lisboa, ano 8, n. 5, p. 145–162, 2022. Disponível em: https://www.trt3.jus.br/escola/download/revista/rev_69/Alice_Barros.pdf. Acesso em: 17 jul. 2025.

BARROSO, Luís Roberto. A ordem econômica constitucional e os limites à atuação estatal no controle de preços. **Revista de Direito Administrativo**, Rio de Janeiro, v. 226, p. 187-212, out./dez. 2001. Disponível em: <https://periodicos.fgv.br/rda/article/download/47240/44652>. Acesso em: 13 nov. 2024.

BELMONTE, Alexandre. Hipersuficiência do trabalhador: presunção relativa ou absoluta? Limites à prevalência do negociado pelo hipersuficiente sobre o legislado. **Revista Trabalho, Direito e Justiça**. Curitiba, v. 1 n.1, 2023. Disponível em: https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/231515/2023_belmonte_al exandre_hipersuficiencia_trabalhador.pdf. Acesso em: 5 jun. 2025.

BOMFIM, Vólia. **Direito do Trabalho**: de acordo com a reforma trabalhista. 18. ed. Rio de Janeiro. Método. 2021.

BRASIL. Comitê Gestor do Simples Nacional. **Resolução CGSN nº 140, de 22 de maio de 2018**. Dispõe sobre o Simples Nacional e estabelece normas gerais aplicáveis aos Microempreendedores Individuais (MEI). *Diário Oficial da União*, Brasília, DF, 23 maio 2018. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/LCP/Lcp123.htm#art146. Acesso em: 21 nov. 2025.

BRASIL. Conselho Federal de Medicina. **Resolução CFM nº 2.147, de 17 de junho de 2016**. Estabelece normas sobre a responsabilidade, atribuições e direitos de diretores técnicos, diretores clínicos e chefias de serviço em ambientes médicos. Diário Oficial da União, Brasília, DF, 27 out. 2016. Seção I, p. 332-334, art. 2º. Diário Oficial da União, Brasília, DF, 27 out. 2016. Seção I, p. 332–334. Disponível em: https://portal.cfm.org.br/images/PDF/resolucao2147_2016.pdf. Acesso em: 28 nov. 2025.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Diário Oficial da União: seção 1, Brasília, DF, 5 out. 1988. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 21 nov. 2025.

BRASIL. **Decreto nº 20.931, de 11 de janeiro de 1932**. Regula e fiscaliza o exercício da medicina, da odontologia, da medicina veterinária e das profissões de farmacêutico, parteira e enfermeira, no Brasil, e estabelece penas. Diário Oficial da União, Rio de Janeiro, 11 jan. 1932. Diário Oficial da União, Brasília, DF, 27 out. 2016. Seção I, p. 332–334, art. 28. Disponível em: https://portal.cfm.org.br/images/PDF/resolucao2147_2016.pdf. Acesso em: 28 nov. 2025.

BRASIL. **Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943**. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Diário Oficial da União, Rio de Janeiro, 9 ago. 1943. Art. 3º. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 28 out. 2025.

BRASIL. **Lei Complementar nº 123, de 14 de dezembro de 2006**. Institui o Estatuto Nacional da Microempresa e da Empresa de Pequeno Porte. Diário Oficial da União: seção 1, Brasília, DF, 15 dez. 2006. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/lcp/lcp123.htm. Acesso em: 21 nov. 2025.

BRASIL. **Lei nº 10.406, de 10 de janeiro de 2002**. Institui o Código Civil. Diário Oficial da União, Brasília, DF, 11 jan. 2002. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/L10406compilada.htm. Acesso em: 24 nov. 2025.

BRASIL. **Lei nº 11.196, de 21 de novembro de 2005**. Institui o Regime Especial de Tributação para a Plataforma de Exportação de Serviços de Tecnologia da Informação – REPES, o Regime Especial de Tributação para Serviços de Datacenter – REDATA, o Regime Especial de Aquisição de Bens de Capital para Empresas Exportadoras – RECAP e o Programa de Inclusão Digital; dispõe sobre incentivos fiscais para a inovação tecnológica. Brasília: Presidência da República, 2005. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2004-2006/2005/lei/l11196.htm. Acesso em: 10 nov. 2025.

BRASIL. **Lei nº 12.690, de 19 de julho de 2012**. Dispõe sobre a organização e o funcionamento das cooperativas de trabalho; institui o Programa Nacional de Fomento às Cooperativas de Trabalho – PRONACOOOP. Diário Oficial da União: seção 1, Brasília, DF, 20 jul. 2012. Disponível em:

https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2012/lei/l12690.htm. Acesso em: 21 nov. 2025.

BRASIL. **Lei nº 12.842, de 10 de julho de 2013**. Dispõe sobre o exercício da Medicina. Diário Oficial da União, Brasília, DF, 11 jul. 2013. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2013/lei/l12842.htm. Acesso em: 28 out. 2025.

BRASIL. **Lei nº 13.467, de 1º de julho de 2017**. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974, nº 8.036, de 11 de maio de 1990, e nº 8.212, de 24 de julho de 1991, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho. Diário Oficial da União, Brasília, DF, 14 jul. 2017. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/l13467.htm. Acesso em: 19 nov. 2025.

BRASIL. **Lei nº 13.874, de 20 de setembro de 2019**. Institui a Declaração de Direitos de Liberdade Econômica. Diário Oficial da União: seção 1, Brasília, DF, ano 157, n. 183, p. 1, 23 set. 2019. Disponível em: /mnt/data/TrabalhosAcademicos.pdf. Acesso em: 20 nov. 2025.

BRASIL. **Lei nº 3.268, de 30 de setembro de 1957**. Dispõe sobre os Conselhos de Medicina e dá outras providências. Diário Oficial da União, Brasília, DF, 1 out. 1957. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l3268.htm. Acesso em: 24 nov. 2025.

BRASIL. **Lei nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974**. Dispõe sobre o Trabalho Temporário nas Empresas Urbanas, e dá outras Providências. Diário Oficial da União, Brasília, DF, 4 jan. 1974. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l6019.htm. Acesso em: 10 nov. 2025.

BRASIL. **Lei nº 6.932, de 7 de julho de 1981**. Dispõe sobre as atividades do médico residente e dá outras providências. Diário Oficial da União, Brasília, DF, 9 jul. 1981. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l6932.htm. Acesso em: 28 out. 2025.

BRASIL. **Lei nº 8.078, de 11 de setembro de 1990**. Dispõe sobre a proteção do consumidor e dá outras providências. Diário Oficial da União, Brasília, DF, 12 set. 1990. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8078compilado.htm. Acesso em: 24 nov. 2025.

BRASIL. Ministério da Economia; Advocacia-Geral da União; Ministério da Justiça e Segurança Pública. **Exposição de Motivos- EMI nº 00083/2019 ME AGU MJSP**. Brasília, 11 de abril de 2019. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2019/Exm/Exm-MP-881-19.pdf. Acesso em: 28 out. 2025.

BRASIL. Ministério da Fazenda. Secretaria da Receita Federal do Brasil. **O fenômeno da "pejotização" e a motivação tributária**. Brasília: RFB, 2016. Disponível em: <https://www.gov.br/receitafederal/pt-br/centrais-de->

conteudo/publicacoes/estudos/outros-estudos/o-fenomeno-da-pejotizacao-e-a-motivacao-tributaria-2016. Acesso em: 10 nov. 2025.

BRASIL. Ministério da Saúde. Secretaria de Assistência à Saúde. **Manual Brasileiro de Acreditação Hospitalar**. 3. ed. Brasília: Ministério da Saúde, 2002. Disponível em: https://bvsms.saude.gov.br/bvs/publicacoes/acreditacao_hospitalar.pdf. Acesso em: 28 nov. 2025.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. **Ação de Descumprimento de Preceito Fundamental n. 324 e Recurso Extraordinário n. 958.252/MG**. Rel. Min. Luís Roberto Barroso. Julgado em 30 ago. 2018. **Acórdão**, p. 45. Brasília, DF: STF, 2019. Disponível em: <https://portal.stf.jus.br/>. **Acesso em:** 05 out. 2025.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. **Ação Declaratória de Constitucionalidade nº 66/DF**. Requerente: Confederação Nacional da Comunicação Social (CNCOM). Relatora: Min. Cármen Lúcia. Brasília, DF, 18 de dezembro de 2020. Diário da Justiça Eletrônico, Brasília, DF, n. 318, 28 dez. 2020. Disponível em: <https://redir.stf.jus.br/paginadorpub/paginador.jsp?docTP=TP&docID=755365380>. Acesso em: 10 nov. 2025.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. **Arguição de Descumprimento de Preceito Fundamental nº 324 Distrito Federal**. Relator: Ministro Roberto Barroso. Brasília, DF, jul. 2018a. Disponível em: </mnt/data/TrabalhosAcademicos.pdf>. Acesso em: 20 nov. 2025.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. **Reclamação 47.843 AgR**. Relatora: Ministra Cármen Lúcia; Relator para o acórdão: Ministro Alexandre de Moraes. Primeira Turma. Julgado em 8 fev. 2022. Diário da Justiça Eletrônico, Brasília, 7 abr. 2022. Disponível em: <https://portal.stf.jus.br/>. Acesso em: 11 dez. 2025.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. **Reclamação 53.688 AgR**. Relator: Ministro Ricardo Lewandowski; Relator para o acórdão: Ministro Nunes Marques. Segunda Turma. Julgado em 17 out. 2023. Diário da Justiça Eletrônico, Brasília, 12 dez. 2023. Disponível em: <https://portal.stf.jus.br/>. Acesso em: 11 dez. 2025.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. **Recurso Extraordinário n. 958.252/MG**. Rel. Min. Luiz Fux, 30 ago. 2018b. Disponível em: <https://portal.stf.jus.br/processos/detalhe.asp?incidente=4620584>. Acesso em: 05 out. 2025.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. **Recurso Extraordinário nº 958.252 Minas Gerais (MG)**. Relator: Ministro Luiz Fux. Brasília, DF, jul. 2018. Disponível em: </mnt/data/TrabalhosAcademicos.pdf>. Acesso em: 20 nov. 2025.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. 3ª Turma. **Recurso de Revista RR-1137-35.2012.5.01.0069**. Relator: Ministro Mauricio Godinho Delgado. Brasília, DF: Tribunal Superior do Trabalho, 17 jun. 2016. Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho (DEJT), 17 jun. 2016.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Notícia “Corretora de imóveis pejetizada tem vínculo de emprego afastado”**. Brasília, DF: TST, 28 abr. 2025. Disponível em: <https://www.tst.jus.br/-/corretora-de-im%C3%B3veis-pejetizada-tem-v%C3%ADnculo-de-emprego-afastado>. Acesso em: 21 nov. 2025.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Recurso de Revista nº 2241300-22.2009.5.09.0651**. 5ª Turma. Rel. Min. Breno Medeiros. Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho, 15 dez. 2023. Disponível em: <https://www.tst.jus.br>. Acesso em: 11 dez. 2025.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Resolução n. 225, de 30 jun. 2025**. Cancela o item I da Súmula n. 331, em razão da perda de eficácia a partir de 11 nov. 2017, conforme alteração promovida pela Lei n. 13.467/2017. Brasília, DF: Tribunal Superior do Trabalho, 2025. Disponível em: https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/251919/2025_res0225.pdf?sequence=1&isAllowed=y. Acesso em: 9 ago. 2025.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Súmula n. 331**: contrato de prestação de serviços — legalidade. Brasília, DF: Tribunal Superior do Trabalho, 2011. Disponível em: https://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_301_350.html. Acesso em: 28 nov. 2025.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Tema 30: **“É válida a contratação de trabalhador que constitui pessoa jurídica para a realização de função habitualmente exercida por empregados no âmbito da empresa contratante (‘pejetização’)? E a conversão de relação de emprego em relação pejetizada?”** Incidente de Recurso Repetitivo IRR-373-67.2017.5.17.0121. Brasília, DF: TST, afetação 28 mar. 2025. Disponível em: <https://www.trt6.jus.br/portal/jurisprudencia/temas-e-precedentes/1070736>. Acesso em: 21 nov. 2025.

CALVO, Adriana. A visão da oposição trabalhista sobre a nova figura do empresário hipersuficiente. **Revista do Tribunal Superior do Trabalho**, Brasília, v. 2, pág. 85-110, 2023. Disponível em: https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/224659/2023_calvo_adriana_visao_jurisprudencia.pdf?sequence=1&isAllowed=y. Acesso em: 26 ago. 2025.

CALVO, Adriana; REIS, Rafael Henrique Mendes dos. A visão da jurisprudência trabalhista sobre a nova figura do empregado hipersuficiente trazida pela reforma trabalhista de 2017. **Revista eletrônica do Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região**, Curitiba, v. 12, n. 120, p. 238–251, maio 2023. Disponível em: <https://hdl.handle.net/20.500.12178/224659>. Acesso em: 17 jul. 2025.

CAMPOS, Estevão Schultz; LEONEL, Vitor Souza Pereira. Constitucionalização da terceirização da atividade-fim na administração pública e seus possíveis impactos: uma análise sob a perspectiva da reforma trabalhista e da ADPF 324. **Revista Direitos Humanos e Democracia**, Ijuí, v. 12, n. 24, p. e15859, 2024. Disponível em: <https://doi.org/10.21527/2317-5389.2024.24.15859>. Acesso em: 08 out. 2025.

CASSAR, Vólia Bonfim. **Direito do Trabalho**. 4. Ed. São Paulo: Método, 2017.

CASTEL, Robert. **As metamorfoses da questão social**: uma crônica do salário. Tradução: Iraci D. Poleti. Petrópolis: Vozes, 1998.

CHAGAS, Carolina de Freitas. Pejotização e fraude aos direitos trabalhistas. **Revista Fórum Trabalhista: RFT**, Brasília, ano 4, n. 19, out./dez. 2015. Disponível em: <https://juslaboris.tst.jus.br/handle/20.500.12178/194540>. Acesso em: 17 jul. 2025.

CONFEDERAÇÃO NACIONAL DA INDÚSTRIA. **RT Informa – n. 02, jan. 2025: O STF e a validade de outras formas de contratação de trabalho além da CLT**. Brasília, DF: CNI, 2025. Disponível em: <https://conexaotrabalho.portaldaindustria.com.br/publicacoes/detalhe/trabalhista/-geral/o-stf-e-validade-de-outras-formas-de-contratacao-de-trabalho-alem-da-clt/>. Acesso em: 11 out. 2025.

CONSELHO FEDERAL DE MEDICINA. **Resolução CFM nº 2.217, de 27 de setembro de 2018**. Aprova o Código de Ética Médica. Diário Oficial da União, Brasília, DF, 1 nov. 2018. Disponível em: <https://portal.cfm.org.br/images/PDF/cem2019.pdf>. Acesso em: 24 nov. 2025.

CORREIA, Henrique. MIESSA, Élisson. **Súmulas, OJs do TST e recursos repetitivos** – comentados e organizados por assunto. 10. ed. São Paulo. Juspodivm

COSTA, Simone; TERNUS, Felipe. A pejotização e a precarização das relações de trabalho no Brasil e a relação dos princípios da proteção e da primazia da realidade no direito do trabalho. *In*: SIMPÓSIO INTERNACIONAL DE DIREITO: DIMENSÕES MATERIAIS E EFICACIAS DOS DIREITOS FUNDAMENTAIS, 2., 2012, Chapecó. **Anais [...]**, Chapecó: Unoesc, 2012. p. 193–216. Disponível em: <https://periodicos.unoesc.edu.br/simposiointernacionaldedireito/article/view/2285/1308>. Acesso em: 17 jul. 2025.

CRUZ, Catarina Inês Gonçalves da. O caso dos aplicativos de consulta médica: autonomia, relação de trabalho e gestão. **Revista de Direito do Trabalho e Seguridade Social**, São Paulo, v. 48, n. 2, p. 121-145, mar./abr. 2022.

DAL ROSSO, Sadi. **O ardil da flexibilidade**: os trabalhadores e a teoria do valor. São Paulo: Boitempo Editorial, 2017.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 18. ed. São Paulo: LTr, 2019.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. São Paulo: LTr, 2020.

DELGADO, Maurício Godinho; DELGADO, Gabriela Neves. **A reforma trabalhista no Brasil: com os comentários à Lei n. 13.467/2017**. São Paulo: LTr, 2017.

DUTRA, Renata Queiroz. **Formação histórica do direito do trabalho**. Enciclopédia jurídica da PUC-SP. Celso Fernandes Campilongo, Alvaro de Azevedo Gonzaga e André Luiz Freire

(coords.). Tomo: Direito do Trabalho e Processo do Trabalho. Pedro Paulo Teixeira Manus e Suely Gitelman (coord. de tomo). 1. ed. São Paulo: Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, 2017. Disponível em: <https://enciclopediajuridica.pucsp.br/verbete/371/edicao-1/formacao-historica-do-direito-do-trabalho>. Acesso em 11 nov. 2025.

FERREIRA, Bruno Pastori; SILVEIRA, Daniel Barile da. A ordem econômico-financeira e a Lei da Liberdade Econômica: uma análise econômica do direito e suas primeiras consequências. **Revista Jurídica Cesumar**, Bauru, v. 23, n. 3, p. 677-688, set./dez. 2023. Disponível em: <https://periodicos.unicesumar.edu.br/index.php/revjuridica/article/view/11833>. Acesso em: 9 nov. 2025.

FILGUEIRAS, Vitor Araújo. As promessas da Reforma Trabalhista: combate ao desemprego e redução da informalidade. In: KREIN, José Dari; OLIVEIRA, Roberto Vêras de; FILGUEIRAS, Vitor Araújo (Org.). **Reforma Trabalhista no Brasil: promessas e realidade**. Campinas: Curt Nimuendajú, 2019. p. 15-52.

FONSECA, Bruno Gomes Borges da. **Pejotização e precarização das relações de trabalho**. São Paulo: LTr, 2020.

FONSECA, Daniel Lopes. O conceito de empregado hipersuficiente e a flexibilização da autonomia da vontade na relação de trabalho. **Revista Foco**, São Paulo, v. 2, pág. 45-68, 2022. Disponível em: <https://ojs.focopublicacoes.com.br/foco/article/download/7835/5660/19589>. Acesso em 14 out. 2025.

FRANCO NETO, Georgenor de Sousa. **A hipersuficiência e o dilema da proteção: a evolução do direito do trabalho e as transformações do mundo do trabalho**. Tese (Doutorado em Direito)- Universidade de São Paulo, São Paulo, 2021. Disponível em: https://www.teses.usp.br/teses/disponiveis/2/2138/tde-30032021-141732/publico/9430782_Tese_Parcial.pdf. Acesso em: 5 jun. 2025.

GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. **Manual de Direito do Trabalho**. 10 ed. Ver., ampl. e atual. Salvador: Editora JusPodivm, 2018.

GASTO com saúde já atinge 9,7% do PIB do Brasil; envelhecimento amplia despesas. **O tempo**, Belo Horizonte, 5 abr. 2024. Disponível em: <https://www.otempo.com.br/economia/gasto-com-saude-ja-atinge-9-7-do-pib-do-brasil-envelhecimento-amplia-despesas-1.3361046>. Acesso em: 12 nov. 2025.

GIORGI, Fernanda; LOPES, João Gabriel Pimentel; COZERO, Paula Talita. O que está em jogo em matéria de terceirização trabalhista no Supremo Tribunal Federal? In: RAMOS FILHO, Wilson; LOGUÉRCIO, José Eymard; MENEZES, Mauro de Azevedo (Orgs.). **Terceirização no STF: elementos do debate constitucional**. Bauru: Canal 6, 2015.

GIOSA, Lívio Antônio. **Terceirização: uma abordagem estratégica**. 10. ed. rev. e ampliada. São Paulo: Editora Meca, 2017.

GOMES, Rogério Miranda. **Trabalho médico e alienação**: as transformações das práticas médicas e suas implicações para os processos de humanização/desumanização do trabalho em saúde. 2010. 456 f. Tese (Doutorado em Ciências) – Programa de Medicina Preventiva, Faculdade de Medicina, Universidade de São Paulo, São Paulo, 2010. Disponível em: <https://www.teses.usp.br/teses/disponiveis/5/5137/tde-04112010-112608/publico/RogérioMirandaGomes.pdf>. Acesso em: 20 nov. 2025.

HUFF, Juliana Botelho. Trabalho médico: personalidade jurídica, cooperativismo e fraude. **Revista eletrônica [do] Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região**, Curitiba, v. 8, n. 80, p. 91-113, jul. 2019. Disponível em: <https://hdl.handle.net/20.500.12178/144317>. Acesso em 13 out. 2025.

IANNI, Rafael. A expansão da terceirização: Lei nº 13.429/17 e descentralização produtiva. **Revista de Direito do Trabalho**, São Paulo, v. 196, p. 65-89, jul. 2017. Disponível em: <https://www.rdtrabalho.org/196/a-expansao-da-terceirizacao-lei-13429-17.pdf>. Acesso em: 11 nov. 2025.

IBGE - INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. **Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua - PNAD Contínua**: principais destaques da evolução do mercado de trabalho no Brasil 2012-2024. Rio de Janeiro: IBGE, 2025. Disponível em: https://ftp.ibge.gov.br/Trabalho_e_Rendimento/Pesquisa_Nacional_por_Amostra_de_Domicilios_continua/Principais_destaque_PNAD_continua/2012_2024/PNAD_continua_retrospectiva_2012_2024.pdf. Acesso em: 10 nov. 2025.

ICC BRASIL. **Nota Técnica**: Lei de Liberdade Econômica. Comissão de Direito e Prática Comercial da ICC Brasil. São Paulo, 2022. Disponível em: <https://www.iccbrasil.org/wp-content/uploads/2022/04/Nota-Tecnica.lei-de-LIBERDADE-ECONOMICA.pdf>. Acesso em: [data de acesso].

KREIN, José Dari; GIMENEZ, Denis Maracci; SANTOS, Anselmo Luis (Org.). **Dimensões críticas da reforma trabalhista no Brasil**. Campinas: Curt Nimuendajú, 2018. 304 p.

LEVI, Maria Luiza, *et al.* Médicos e terceirização: percepções de trabalhadores e gestores sobre as transformações recentes no mercado de trabalho. **Trabalho, Educação e Saúde (Online)**, Rio de Janeiro, v. 20, 2022, p. 14-16. Disponível em: https://www.researchgate.net/publication/365756342_Medicos_e_terceirizacao_percoes_de_trabalhadores_e_gestores_sobre_as_transformacoes_recentes_no_mercado_de_trabalho. Acesso em: 01 dez. 2025.

LIMA, Kaique Martine Caldas de; MEIRELES, Edilton. O acordo individual firmado por empregado hipersuficiente e o direito fundamental à negociação coletiva. **Revista Jurídica Luso-Brasileira**, Lisboa, v. 7, n. 3, 2021. Disponível em: https://www.cidp.pt/revistas/rjlb/2021/3/2021_03_1049_1070.pdf. Acesso em: 5 jun. 2025.

MAEDA, Fabíola Miotto. **Prestação de serviço por meio de pessoa jurídica**: dignidade e fraude nas relações de trabalho. 2014. Dissertação (Mestrado em Direito

do Trabalho e Seguridade Social) – Faculdade de Direito, Universidade de São Paulo, São Paulo, 2014. Disponível em:
https://www.teses.usp.br/teses/disponiveis/2/2138/tde-21012015-080938/publico/Dissertacao_Fabiola_Miotto_Maeda.pdf. Acesso em: 9 nov. 2025.

MARCELINO, Paula Regina Pereira. **Trabalhadores terceirizados e luta sindical**. Curitiba: Appris, 2013

MARTELLO, Alexandro. Abertura de empregos formais soma 1,69 milhão em 2024 e registra aceleração. **G1**, São Paulo, 30 jan. 2025. Disponível em:
<https://g1.globo.com/economia/noticia/2025/01/30/abertura-de-empregos-formais-soma-169-milhao-em-2024-e-registra-aceleracao.ghtml>. Acesso em: 10 nov. 2024.

MARTINO, Anna Paola Lorusso; BERTOLIN, Patrícia Tuma Martins. **Terceirização como instrumento de precarização das relações e garantias laborais**. *Revista Direito Mackenzie*, São Paulo, v. 16, n. 3, p. 1–22, 2022. Disponível em:
<https://editorarevistas.mackenzie.br/index.php/rmd/article/view/15567>. Acesso em: 9 out. 2025.

MATOS, Marcos Vinícius Mesquita. **Precarização do trabalho médico: uma análise jurídica sobre causa e efeito**. 2024. 105 f. Dissertação (Mestrado em Direito) – Programa de Pós-Graduação em Direito, Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais, Belo Horizonte, 2024, p. 75. Disponível em:
https://bib.pucminas.br/teses/Direito_MarcosViniciusMesquitaMatos_30929_TextoCompleto.pdf. Acesso em: 15 nov. 2025.

MEDEIROS, Breno. **A sociedade 5.0 e o novo balizamento normativo das relações de trabalho no plano das empresas**. (Tese de Doutorado em Direito) – Universidade Nove de Julho, São Paulo, 2022. Disponível em:
<https://bibliotecatede.uninove.br/handle/tede/3106> Acesso em: 11 jul. 2025.

MULDOON, James; SUN, Ping. Global gig economy: how transport platform companies adapt to regulatory challenges — a comparative analysis of six countries. **Industrial Law Journal**, Oxford, v. 53, n. 3, p. 481-520, set. 2024. Disponível em:
<https://academic.oup.com/ilj/article/53/3/481/7655910?login=false>. Acesso em: 11 nov. 2024.

OLIVEIRA, Renata Cerqueira Nabuco. O empregado “hipersuficiente” e os limites da liberdade negocial: uma análise a partir das perspectivas da autonomia e da vulnerabilidade. **Revista eletrônica da Escola Judicial do TRT da 6ª Região**, Recife, v. 2, n. 3, p. 290–313, jul./dez. 2022. Disponível em:
<https://hdl.handle.net/20.500.12178/232519>. Acesso em: 17 jul. 2025.

OLIVEIRA, Rhene Bezerra de; MENESES JUNIOR, Carlos Gomes. Pejotização – Precarização de direitos trabalhistas, inconstitucionalidade em matéria tributária. **Revista Di Fatto**, Joinville, n. 5, 2025. Disponível em:
<https://revistadifatto.com.br/artigos/pejotizacao-precarizacao-de-direitos-trabalhistas-inconstitucionalidade-em-materia-tributaria/>. Acesso em: 11 nov. 2025.

PASQUALETO, Otávio de Quintana Figueiredo; BARBOSA, Ana Letícia Pereira. Direito do trabalho, precedentes e autoridades do STF: um estudo de caso a partir do Tema 725. **REI – Revista Estudos Institucionais**, Rio de Janeiro, v. 10, n. 2, p. 375–402, 2024. Disponível em: <https://doi.org/10.21783/rei.v10i2.830>. Acesso em: 08 out. 2025.

PASTORE, José; PASTORE, José Eduardo G. **Terceirização**: necessidade para a economia, desafios para o direito. São Paulo: LTr, 2015.

PAYÃO, Jordana Viana; SANTIAGO, Mariana Ribeiro. A função social e solidária da empresa no âmbito das relações de trabalho. *Revista do Programa de Pós-Graduação em Direito da UFC*, **Fortaleza**, v. 36.2, p. 243-267, jul./dez. 2016. Disponível em: https://repositorio.ufc.br/bitstream/riufc/28203/1/2016_art_jvpayao.pdf. Acesso em: 17 jul. 2025.

PORTO, Lorena E. A "pejotização" na Reforma Trabalhista e a desconstrução da proteção social. **JusLaboris – Tribunal Superior do Trabalho**, Brasília, v. VIII, n. 80, 2019. Disponível em: https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/162073/2019_porto_lorena_pejotizacao_reforma.pdf Acesso em: 16 jul. 2025.

RECKZIEGEL, Janaína; FABRO, Roni Edson. Autonomia da vontade e autonomia privada no sistema jurídico brasileiro. **Revista de Direito Brasileira**, São Paulo, ano 4, v. 8, p. 161-176, maio/ago. 2014. Disponível em: <http://indexlaw.org/index.php/rdb/article/download/2888/2690>. Acesso em: 13 nov. 2024.

RECONHECIDO o vínculo de emprego entre hospital e médico contratado como pessoa jurídica. **Notícias TRT da 4ª Região (RS)**, Porto Alegre, 28 jun. 2021. Disponível em: <https://www.trt4.jus.br/portais/trt4/modulos/noticias/462794>. Acesso em: 20 nov. 2025.

REMÉDIO, José Antonio; DONÁ, Selma Lúcia. A pejotização do contrato de trabalho e a reforma trabalhista. **Revista de Direito do Trabalho e Meio Ambiente do Trabalho**, Porto Alegre, v. 4, n. 2, p. 61–79, 2018. Disponível em: <https://www.indexlaw.org/index.php/revistadtmat/article/download/4731/pdf/14641>. Acesso em: 11 nov. 2025.

RIBEIRO, José Mendes; SCHRAIBER, Lilia Blima. A autonomia e o trabalho em medicina. **Cadernos de Saúde Pública**, Rio de Janeiro, v. 10, n. 2, p. 190-199, abr./jun. 1994, p. 198. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/csp/a/yMndS6HzJTQfBxLQz7kQhHx/?format=pdf&lang=pt>. Acesso em: 21 nov. 2025.

RODRIGUEZ, Américo Plá. *Princípios de Direito do Trabalho*. São Paulo: LTr, 1978.

SANDRI, Jussara Schmitt. Função social do contrato. Conceito. Natureza jurídica e fundamentos. **Revista do Direito Público**, Londrina, v. 6, n. 2, p. 127-133, ago./set.

2011. Disponível em: <https://doi.org/10.5433/1980-511X.2011v6n2p120>. Acesso em: 27 nov. 2024.

SANTOS, José Aparecido. **Fundamentos da subordinação jurídica do trabalhador**: sujeição e construção da cidadania. 2009. 212 f. Dissertação (Mestrado em Direito) – Pontifícia Universidade Católica do Paraná, Curitiba, 2009, p. 62. Disponível em: <https://archivum.grupomarista.org.br/pergamumweb/vinculos/tede/joseaparecido3101.pdf>. Acesso em 14 out. 2025

SCHEFFER, Mário *et al.* **Demografia Médica no Brasil 2023**. São Paulo: FMUSP, AMB, 2023. 344 p. Disponível em: <https://cbr.org.br/wp-content/uploads/2023/08/Demografia-Medica-no-Brasil-2023.pdf>. Acesso em: 10 nov. 2025.

SEBRAE - SERVIÇO BRASILEIRO DE APOIO ÀS MICRO E PEQUENAS EMPRESAS – PR (SEBRAE/PR). **Relatório de inteligência**: impactos da pejetização de micro e pequenos empreendedores. Curitiba: SEBRAE/PR, fev. 2025. Disponível em: https://api.pr.sebrae.com.br/storage/comunidade/anexos/27785/PUB_Relatório de Inteligência - Impactos da Pejetização de Micro e Pequenos Empreendedores - Fevereiro 2025.pdf. Acesso em: 10 nov. 2024.

SILVA, Adriana Vargas. Reflexões sobre a autonomia da vontade do empregado a partir da nova regulação das relações de emprego no Brasil. **Revista Meritum**, Belo Horizonte, v. 1, p. 279-295, 2021. Disponível em: <https://revista.fumec.br/index.php/meritum/article/view/7972> . Acesso em: 2 dez. 2025.

SILVA, José Afonso da. **Comentário Contextual à Constituição**. São Paulo. Malheiros, 2007.

SILVA, Otávio Pinto e. O trabalho parassubordinado. Revista da Faculdade de Direito, Universidade de São Paulo, São Paulo, v. 97, p. 195–203, jan. 2002. Disponível em: <https://revistas.usp.br/rfdusp/article/view/67540>. Acesso em: 1 dez. 2025.

SOUZA NETO, Tarcísio de. **Dependência econômica nos contratos empresariais**: caracterização e regime jurídico. 2023. Dissertação (Mestrado em Direito) – Faculdade de Direito, Universidade de São Paulo, São Paulo, 2023. Disponível em: <https://www.teses.usp.br/teses/disponiveis/2/2132/tde-14082023-162101/publico/11182602MIC.pdf>. Acesso em: 28 out. 2025.

SOUZA NETTO, José Laurindo de; KFOURI, Gustavo Swain; ZAMBÃO, Lara Helena Luiza. Responsabilidade Civil Médica na Bioética. **Revista Jurídica Gralha Azul**, Curitiba, v. 1, n. 1, p. 89-99, 2025, p. 92-94. Disponível em: <https://revista.tjpr.jus.br/gralhaazul/article/download/268/204>. Acesso em: 24 nov. 2025.

SÜSSEKIND, Arnaldo, *et al.* **Instituições de Direito do Trabalho**. 18. Ed. São Paulo: LTr, 1999, v. 1.

TOMASEVICIUS FILHO, Eduardo. A tal "lei da liberdade econômica". **Revista da Faculdade de Direito da Universidade de São Paulo**, São Paulo, v. 114, p. 625-647, 2019. Disponível em: <https://www.revistas.usp.br/rfdusp/article/view/176578>. Acesso em: 2 nov. 2025.

VILLATORE, Marco Antônio César; FERRAZ, Miriam Olivia Knopik; QUETES, Regeane Bransin. O direito ao trabalho como elemento do mínimo existencial e a proteção em face do retrocesso social. **Revista da Pós-Graduação em Direito da UFC, Fortaleza**, v. 39, 2019. Disponível em: https://repositorio.ufc.br/bitstream/riufc/50977/1/2019_art_macvillatore_mokferraz_rb_quetes.pdf. Acesso em: 17 jul. 2025.

WESTIN, Ricardo. Autonomia ou fraude? País discute limites da 'pejotização' do trabalhador. **Agência Senado**, Brasília, 15 ago. 2025. Disponível em: <https://www12.senado.leg.br/noticias/infomaterias/2025/08/autonomia-ou-fraude-pais-discute-limites-da-pejotizacao-do-trabalhador>. Acesso em: 10 nov. 2024.

ANEXO I – PROCESSOS QUE COMPÕEM A PESQUISA E ANÁLISE DAS DECISÕES PROFERIDAS PELO TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO, EM PEDIDOS DE RECONHECIMENTO DE VÍNCULO DE EMPREGO, DECORRENTES DE PRESTAÇÕES DE SERVIÇOS PACTUADAS ENTRE PESSOAS JURÍDICAS, DE JANEIRO/2011 E DEZEMBRO/2017

Número do Processo	Turma	Data Publicação	Resumo da Decisão e Pejotização	Fundamentos Jurídicos	Resultado (Vínculo)
AIRR-1043-19.2015.5.10.0009	3ª	09/03/2018	O Regional reconheceu o vínculo em Serviços Técnicos em Radiologia. Concluiu-se que o contrato de prestação de serviços era um instrumento para afastar a responsabilidade das Reclamadas, e que a constituição da empresa (RadioService) visava mascarar o vínculo (nítida fraude trabalhista / pejotização). Foi observada a essencialidade da atividade de radiologia no âmbito hospitalar.	A decisão se baseou na presença dos elementos configuradores da relação de emprego (pessoalidade, não eventualidade, onerosidade e subordinação). Prevalência do Princípio da Primazia da Realidade. Mantido por óbice da Súmula 126/TST.	Reconhecido
AIRR-1051-19.2012.5.10.0003	8ª	28/08/2015	O Tribunal Regional (TRT) concluiu que o caso era de típica e clássica pejotização. O cliente tomava serviços de caráter pessoal, contínuo, oneroso e sem traços de autonomia. O trabalho por meio de pessoa jurídica visava mascarar a típica relação de emprego.	Reconhecimento da presença dos requisitos do art. 3º da CLT. Fraude às leis trabalhistas (art. 9º da CLT). Mantido por óbice da Súmula 126/TST.	Reconhecido
AIRR-1094-72.2013.5.03.0016	5ª	19/06/2015	Constatou-se fraude na contratação por intermédio de empresa (L.A.M Desenhos Ltda.), configurando pejotização. A Demandada terceirizou sua atividade-fim através da criação de uma empresa fictícia (simulacro) para fraudar direitos trabalhistas.	Reconhecimento do vínculo baseado na comprovação da fraude perpetrada e na terceirização ilícita da atividade-fim. Mantido por óbice da Súmula 126/TST.	Reconhecido
AIRR-11029-94.2015.5.01.0284	6ª	17/08/2018	O Regional reconheceu o vínculo e constatou fraude (pejotização). A fraude foi fundamentada na prestação de serviços em atividade-fim das reclamadas. A alegação de ausência de subordinação foi afastada pela fraude constatada.	Constatação dos requisitos da relação empregatícia. TST negou provimento ao Agravo de Instrumento por não cumprimento de requisitos formais (Art. 896, § 1º-A, I e III, da CLT) e Súmula 126.	Reconhecido (Mantido por óbice processual)

Número do Processo	Turma	Data Publicação	Resumo da Decisão e Pejotização	Fundamentos Jurídicos	Resultado (Vínculo)
AIRR-127-55.2013.5.09.0664	7ª	10/11/2017	O caso envolve a manobra fraudulenta chamada "pejotização". O Tribunal Regional de origem reconheceu o vínculo empregatício.	A TST negou provimento ao Agravo de Instrumento devido ao descumprimento de requisito formal (falta de transcrição do trecho que consubstanciava o prequestionamento, Art. 896, § 1º-A, I, CLT), o que inviabiliza a análise da matéria de fato e direito.	Reconhecido (Mantido por óbice processual)
AIRR-1274-26.2013.5.02.0078	8ª	27/11/2015	O Regional reconheceu a relação de emprego. A matéria envolvia a pejotização. A prova documental de autonomia foi elidida pelos demais elementos probatórios.	O julgado se pautou no Princípio da Primazia da Realidade, confirmando a existência de relação jurídica com personalidade, continuidade, onerosidade e subordinação. Mantido por óbice da Súmula 126/TST.	Reconhecido
AIRR-156700-74.2010.5.16.0004	5ª	16/09/2016	O acórdão regional constatou que a "pejotização" possuía o objetivo de mascarar o vínculo empregatício. A conclusão baseou-se no concurso dos elementos constitutivos da relação de emprego e nas provas testemunhais que comprovaram a jornada.	O Regional utilizou o exame de todo o universo fático-probatório. O vínculo foi reconhecido pela presença dos requisitos do emprego. Mantido por óbice da Súmula 126/TST.	Reconhecido
AIRR-21023-36.2014.5.04.0014	5ª	24/03/2017	O Regional reconheceu o liame empregatício. A constituição da empresa prestadora (JP Zeladoria) foi considerada uma manobra visando evitar encargos. O contrato de "prestação de serviços" ocorreu oito anos após o início do trabalho.	Fundamentação na presença dos requisitos do art. 3º da CLT, especialmente por subordinação (a locatários do prédio), habitualidade e personalidade (o reclamado não provou substituição livre). Tratava-se de configuração do fenômeno da "pejotização". Mantido por óbice da Súmula 126/TST.	Reconhecido

Número do Processo	Turma	Data Publicação	Resumo da Decisão e Pejotização	Fundamentos Jurídicos	Resultado (Vínculo)
AIRR-2744-90.2014.5.02.0035	7ª	10/11/2017	O Tribunal Regional afastou o vínculo de emprego, entendendo que a relação jurídica se desenvolveu com autonomia. A empresa do reclamante foi constituída bem antes do início do contrato com a reclamada, descaracterizando o intuito exclusivo de prestar serviços à agravada. O reclamante confessou remunerar outros prestadores.	Ausência dos elementos caracterizadores do vínculo empregatício. Constatação de relação de coordenação técnica, e não subordinação jurídica. TST manteve a decisão por óbice da Súmula 126/TST.	Não Reconhecido
AIRR-323-85.2014.5.15.0029	2ª	21/09/2018	O tema central é a "pejotização fraudulenta". O Regional reconheceu o vínculo (implícito, pois o recorrente buscava revertê-lo).	O TST negou provimento ao Agravo de Instrumento devido ao descumprimento de requisito formal (falta de indicação do trecho para prequestionamento, Art. 896, § 1º-A, I, CLT).	Reconhecido (Mantido por óbice processual)
AIRR-659-18.2012.5.02.0063	3ª	26/09/2014	O Regional afastou a pejotização e julgou improcedentes os pedidos. Foi encontrada ausência dos requisitos da personalidade e subordinação. A constituição da empresa do autor antecedeu o alegado contrato forçado.	Ausência de comprovação da personalidade e subordinação. A decisão regional se baseou em inconsistências nas afirmações do agravante. Mantido por óbice da Súmula 126/TST.	Não Reconhecido
AIRR-865-46.2012.5.15.0006	5ª	15/05/2015	O Regional reconheceu a fraude na terceirização de atividade-fim. A pessoa jurídica criada (1ª Demandada) era um simulacro para fraudar direitos trabalhistas. O trabalhador foi forçado a ser sócio como exigência para trabalhar para a 2ª Demandada.	O reconhecimento do vínculo se deu com a 2ª Demandada (tomadora) devido à fraude e à ilação de que a pessoa jurídica não passou de simulacro. Inaplicabilidade da Súmula 126/TST, mas mantido por ausência de malferimento a dispositivos legais.	Reconhecido

Número do Processo	Turma	Data Publicação	Resumo da Decisão e Pejotização	Fundamentos Jurídicos	Resultado (Vínculo)
AIRR-981-61.2010.5.10.0006	3ª	30/10/2012	O Regional deu provimento ao recurso do reclamante para reconhecer o vínculo (Trabalho Empregatício Dissimulado em Pessoa Jurídica – Pejotização). Comprovada a prestação de serviços com exclusividade e a natureza da prestação compatível com o vínculo. A formalidade do ajuste cível sucumbe à realidade da prestação de serviços.	Aplicação do Princípio da Primazia da Realidade. Presença dos pressupostos do vínculo de emprego (Arts. 2º e 3º da CLT). Mantido por óbice da Súmula 126/TST.	Reconhecido
RR-137600-42.2006.5.01.0053	1ª	12/06/2015	Caso de dispensa do empregado e imediata recontração como Pessoa Jurídica para desempenhar as mesmas tarefas, no mesmo local, reportando-se aos mesmos gerentes (unicidade contratual / pejotização fraudulenta). A constituição da PJ foi uma exigência da reclamada.	Descaracterização da autonomia pela aplicação do Princípio da Primazia da Realidade e Art. 9º da CLT. Presença de pessoalidade e subordinação jurídica. TST deu provimento ao recurso do reclamante para reconhecer a unicidade contratual.	Reconhecido
RR-1535-57.2010.5.02.0381	7ª	20/11/2015	Vínculo reconhecido pelo Regional. Configuração de fraude à legislação trabalhista (pejotização). A contratação por PJ era uma interposta para o desenvolvimento da atividade-fim do tomador. O objeto do contrato era a própria atividade da reclamante, e não meramente o resultado do serviço.	O Regional concluiu que a reclamada não se desvencilhou do ônus de provar a autonomia. Vínculo reconhecido com base nos arts. 3º e 9º da CLT e Súmula nº 331, I, do TST. Mantido por óbice da Súmula 126/TST.	Reconhecido
RR-1742-57.2010.5.03.0113	3ª	08/08/2014	O Regional reconheceu o vínculo empregatício após a baixa na CTPS (pejotização). A reclamada, ao negar o vínculo mas admitir a prestação, não provou a autonomia.	A decisão do TRT baseou-se na análise probatória que indicou a presença dos requisitos da relação de emprego. Mantido por óbice da Súmula 126/TST (revolvimento de fatos e provas).	Reconhecido

Número do Processo	Turma	Data Publicação	Resumo da Decisão e Pejotização	Fundamentos Jurídicos	Resultado (Vínculo)
RR-216-48.2012.5.05.0010	2ª	20/03/2015	O Regional havia acolhido a inépcia da inicial (extinção sem julgamento de mérito). O TST reverteu, pois a causa de pedir alegava fraude na contratação (pejotização), e o pedido de anotação da CTPS e verbas típicas implica o pedido de reconhecimento do vínculo.	Decisão sobre questão processual (Inépcia da Petição Inicial - Art. 840, § 1º, CLT). Determinou o retorno dos autos à Vara do Trabalho de origem para o julgamento do mérito.	Não houve análise de mérito (Retorno à Vara de origem)
RR-282-81.2014.5.04.0302	5ª	25/08/2017	O Regional reconheceu a relação de emprego sob o manto da "pejotização". Houve determinação da recorrida para que fiscais de equipes constituíssem empresas. A prova oral demonstrou subordinação por meio de metas estabelecidas e fiscalizadas pela ré.	Presença do concurso dos requisitos do art. 3º da CLT. Aplicação do Princípio da Primazia da Realidade. Mantido por óbice da Súmula 126/TST.	Reconhecido
RR-54700-42.2009.5.03.0020	1ª	10/08/2018	O Regional afastou o vínculo de emprego (reformando a sentença). A prestação de serviços seria autônoma. O Regional constatou a ausência de subordinação e pessoalidade. Havia relação de coordenação, e a empresa do reclamante mantinha contratos com outras pessoas jurídicas.	Ausência da subordinação e pessoalidade, essenciais ao Art. 3º da CLT. Controvérsia dirimida pela valoração da prova produzida. Mantido por óbice da Súmula 126/TST.	Não Reconhecido
RR-880-59.2010.5.01.0043	7ª	21/11/2014	Vínculo reconhecido. O Regional considerou o contrato de PJ uma fraude para burlar a legislação trabalhista (pejotização). As notas fiscais tinham valores invariáveis pagos mensalmente. Não havia autonomia (não podia substituir sem anuência).	Aplicação do Princípio do Contrato Realidade e Primazia da Realidade. Constatada a presença dos elementos pessoalidade, não eventualidade, onerosidade e subordinação. Mantido por óbice da Súmula 126/TST.	Reconhecido

Fonte: Elaborado pela autora.

**ANEXO II - PROCESSOS QUE COMPÕEM A PESQUISA E ANÁLISE DAS DECISÕES PROFERIDAS PELOS TRIBUNAIS
REGIONAIS DO TRABALHO ENTRE 01/01/2018 A 15/11/2018**

Nº do Processo	TRT	Data de Julgamento	Resumo do Processo	Fundamentos Jurídicos que Sustentam a Análise	Resultado Desse Pedido
0000009-71.2023.5.23.0007 (ROT)	23ª Região	24/01/2024	A autora buscou o reconhecimento de vínculo empregatício, alegando ter sido obrigada a constituir Pessoa Jurídica (pejotização) para prestar serviços (01.08.2022 a 26.12.2022).	O precedente vinculante da ADPF nº 324 e do Tema 725 do STF estabelece a licitude da terceirização/pejotização de profissionais liberais. O conjunto fático-probatório demonstrou um processo regular de pejotização e a ausência dos requisitos da relação de emprego, especialmente a subordinação.	Vínculo não reconhecido. Recurso obreiro improvido .
0000267-20.2016.5.05.0010 (RO)	5ª Região	11/12/2018	Ação Civil Pública movida pelo Ministério Público do Trabalho (MPT) contra o Instituto Fernando Filgueiras - IFF sobre intermediação ilícita de mão de obra (pejotização) de médicos.	Apesar da licitude da terceirização (ADPF 324/Tema 725), os arts. 2º e 3º da CLT permanecem vigentes . Foi comprovada a subordinação jurídica e a personalidade (escala elaborada por prepostos, inexistência de substituição) em fraude à legislação trabalhista (Art. 9º da CLT).	Vínculo empregatício reconhecido diretamente com o tomador. Sentença de procedência parcial mantida (Recurso da reclamada negado provimento).
0000445-36.2016.5.05.0020 (RO)	5ª Região	07/11/2019	A reclamante buscou o reconhecimento do vínculo de emprego (1991 a 2016) com a clínica CATO, alegando pejotização (contratação por PJ - BCG Serviços Médicos) fraudulenta.	O reconhecimento do vínculo exige a presença concomitante dos cinco elementos da relação de emprego (Art. 3º da CLT). A reclamada provou a ausência dos requisitos, ficando evidenciada a prestação de serviços de forma autônoma, sem personalidade nem subordinação (podia ser substituída, tinha outros vínculos). A pejotização, por si só, não é fraudulenta.	Vínculo não reconhecido. Recurso da reclamante improvido (mantida a improcedência).

Nº do Processo	TRT	Data de Julgamento	Resumo do Processo	Fundamentos Jurídicos que Sustentam a Análise	Resultado Desse Pedido
0000559-95.2017.5.05.0195 (ROT)	5ª Região	17/09/2020	Reclamantes pleitearam reconhecimento de vínculo (2007 a 2015), alegando pejetização fraudulenta e dependência econômica.	A análise fático-probatória demonstrou que os médicos atuavam de forma independente e autônoma , sem subordinação jurídica. Havia prestação de serviços por PJ, com percepção de pagamentos variáveis e sem exclusividade. Ausência de subordinação (definiam turnos, podiam cancelar agendas sem cobrança). A pejetização não implica, por si só, fraude.	Vínculo não reconhecido. Recurso dos reclamantes parcialmente provido apenas para deferir justiça gratuita.
0000597-87.2024.5.21.0043	21ª Região	17/12/2024	A médica buscou o reconhecimento do vínculo (2007 a 2023), alegando que o contrato inicial verbal foi fraudado pela posterior contratação via PJ (pejetização).	A modificação posterior para PJ é nula (Art. 468 e 9º da CLT) se os elementos originários do vínculo (pessoalidade, subordinação) foram mantidos. Foi comprovada a subordinação (emanação de ordens, cumprimento de escalas, restrição na substituição, aplicação de advertências). O caso foi classificado como terceirização irregular e fraude.	Vínculo empregatício reconhecido (06.11.2007 a 28.07.2023). Recurso da reclamante provido parcialmente.
0000626-51.2022.5.05.0012 (ROT)	5ª Região	22/04/2025	Busca de reconhecimento de vínculo e unicidade contratual (a partir de 1992), alegando pejetização (obrigação de criar a PJ GRIPE).	A contratação por PJ para profissionais liberais é lícita (ADPF 324/Tema 725 do STF). O reclamante admitiu ter a PJ para trabalhar em diversos hospitais e que a PJ foi criada para licitação, indicando ausência de subordinação . A PJ, por si só, não configura fraude.	Vínculo não reconhecido. Recurso obreiro improvido (mantendo a ausência de vínculo).
0000645-56.2021.5.21.0009 (ROT)	21ª Região	11/04/2023	Reclamada (Hapvida) recorreu contra o reconhecimento do vínculo (1998 a 2020), alegando lícitude da pejetização da médica.	O STF (ADPF 324/Tema 725) reconheceu a lícitude da pejetização para profissionais liberais, cassando decisões contrárias. A prova testemunhal confirmou a ampla liberdade para troca de plantões sem autorização da empresa, demonstrando a inexistência de subordinação e personalidade .	Vínculo não configurado. Recurso da reclamada provido para reformar a sentença.

Nº do Processo	TRT	Data de Julgamento	Resumo do Processo	Fundamentos Jurídicos que Sustentam a Análise	Resultado Desse Pedido
0000675-57.2020.5.06.0102 (ROT)	6ª Região	18/06/2025	Busca de reconhecimento de vínculo com Hapvida (a partir de 2012), alegando fraude na contratação via PJ. A sentença de primeiro grau julgou improcedente.	A pejetização é lícita, conforme o entendimento vinculante do STF (ADPF 324 e Tema 725). Foi demonstrada a ausência de personalidade e subordinação , pois o reclamante podia indicar substituto para os plantões, e a troca era realizada naturalmente pela empresa entre médicos cadastrados.	Vínculo não reconhecido. Recursos negados provimento (mantendo a improcedência).
0000686-62.2019.5.13.0026 (ROT)	13ª Região	03/11/2020	O autor alegou ter sido forçado a constituir PJ para receber parte do salário ("pejetização") em fraude ao contrato de trabalho, buscando o reconhecimento do vínculo.	A reclamada não se desincumbiu do ônus da prova (confissão ficta do preposto por desconhecimento dos fatos). A prova oral confirmou a subordinação (o autor tinha a obrigação de ir ao hospital todos os dias, recebia ordens do diretor administrativo e não podia se fazer substituir na função de coordenador). Foi comprovada a fraude.	Vínculo empregatício reconhecido (com condenação em diferenças salariais e adicional de insalubridade).
0000699-82.2020.5.17.0101 (ROT)	17ª Região	27/03/2025	Busca de reconhecimento de vínculo, inicialmente reconhecido pelo TRT, mas a decisão foi cassada pelo STF (Rcl 68.639/ES) , determinando novo julgamento.	O reexame ocorre em cumprimento à decisão vinculante do STF. O STF reconheceu a licitude da terceirização por pejetização (ADPF 324/Tema 725). Embora o juízo considerasse haver fraude e subordinação no caso concreto, por disciplina judiciária , o vínculo deve ser afastado.	Vínculo não reconhecido. Recurso do autor negado provimento (após cassação pelo STF).
0000925-10.2017.5.06.0001 (ROT)	6ª Região	10/09/2019	Ação Civil Pública do MPT para coibir a contratação de médicos por PJ ("pejetização") pelo HOSPITAL JAYME DA FONTE, alegando fraude e subordinação.	Não há vedação legal à contratação de profissionais autônomos para atividades-fim. O serviço era prestado por médicos autônomos ou sociedades médicas . Os médicos, como profissionais com alto nível intelectual, não são hipossuficientes, e os princípios do Código Civil (livre iniciativa/contratual) prevalecem sobre a intervenção protetiva do MPT.	Vínculo não reconhecido (mantendo a improcedência da ação). Recurso Ordinário do MPT negado provimento .

Nº do Processo	TRT	Data de Julgamento	Resumo do Processo	Fundamentos Jurídicos que Sustentam a Análise	Resultado Desse Pedido
0000942-06.2024.5.08.0208	8ª Região	19/02/2025	Recurso do reclamante contra a improcedência do pedido de vínculo (Jan a Jun/2024), alegando pejetização fraudulenta.	A PJ e a multiplicidade de vínculos não afastam a relação de emprego se houver subordinação. Foi comprovada a subordinação jurídica (o hospital determinava o horário, escalas fixas, não tinha autonomia para troca de plantões, recebia advertência por escrito por faltar doente e recebia ordens).	Vínculo empregatício reconhecido. Recurso provido (autos retornam à origem para apreciar os demais pedidos).
0001090-76.2018.5.11.0003	11ª Região	06/05/2021	O autor buscou indenização por danos morais devido à pejetização (alegando coação para assinar contrato de prestação de serviços) e excesso de serviço. O vínculo já havia sido negado em processo conexo.	O contrato de emprego não é a única forma de relação de trabalho. Foi constatada a ausência de subordinação jurídica , pois o reclamante recebia por produtividade, tinha liberdade na gestão médica (troca de atendimentos, trancamento de agendas, recusa de atendimento). Inexistência de assédio moral ou coação.	Vínculo não reconhecido (implicado pelo julgamento do processo conexo). Pedido de danos morais improcedente.
0001102-72.2023.5.10.0802 (ROT)	10ª Região	02/04/2025	Reclamante buscou reconhecimento de vínculo, alegando "pejetização" e que a PJ foi constituída para mascarar a relação empregatícia.	A reclamada se desincumbiu do ônus da prova. A prestação de serviços ocorreu na condição de sócia de PJ prestadora de serviços hospitalares, com remuneração por plantão, sem subordinação jurídica e com possibilidade de substituição .	Vínculo não reconhecido. Recurso da reclamante negado provimento no mérito.
0001224-77.2023.5.09.0652 (ROT)	9ª Região	11/07/2024	Busca de reconhecimento de vínculo (2020 a 2023), alegando fraude na pejetização (contrato com PJ do próprio médico).	A pejetização de profissionais liberais é lícita (ADPF 324/Tema 725). O reclamante (médico) é pessoa de nível intelectual privilegiado , e não provou coação ou fraude. Houve ausência de subordinação jurídica (não recebia ordens nem punição) e ausência de pessoalidade/continuidade (podia ser substituído).	Vínculo não reconhecido. Recurso do reclamante negado provimento .
0001289-98.2017.5.05.0036 (ROT)	5ª Região	22/05/2024	Novo julgamento após o STF (Rcl 64.464/BA) cassar a decisão anterior do TRT que havia reconhecido o vínculo por pejetização.	Em cumprimento à determinação do STF, que validou a pejetização (ADPF 324/Tema 725). Não se pode reconhecer vínculo empregatício direto entre empresários individuais/sócios da PJ e a contratante. O caso foi reavaliado sob a ótica da licitude da terceirização por "pejetização".	Vínculo empregatício afastado/negado. Recurso da reclamada provido para reformar a sentença e julgar improcedentes os pleitos.

Nº do Processo	TRT	Data de Julgamento	Resumo do Processo	Fundamentos Jurídicos que Sustentam a Análise	Resultado Desse Pedido
0010549-19.2024.5.03.0067 (ROT)	3ª Região	08/09/2025	Busca de reconhecimento de vínculo (2021 a 2022) como prestador de serviços. A ré alegou trabalho autônomo, não pejetização.	O caso não se amolda à terceirização ou pejetização . A reclamada não provou a autonomia. Foi comprovada a subordinação jurídica (listas de presença, escalas fixas, ingerência na rotina, falta de autonomia para indicar substituto de fora da equipe cadastrada).	Vínculo empregatício reconhecido (04.01.2021 a 30.05.2022). Recurso provido (autos retornam à origem para julgamento dos demais pedidos).
0017159-26.2015.5.16.0012 (RO)	16ª Região	27/03/2019	Pedido de reconhecimento de vínculo empregatício devido à contratação por PJ (pejetização).	A constituição de PJ não implica fraude. Foi demonstrada a autonomia da médica, pois ela mesma definia sua agenda, podia informar os dias de indisponibilidade. Não havia punições, descontos ou ingerência na atividade, caracterizando a ausência de subordinação .	Vínculo não reconhecido . Recurso ordinário não provido .
0020373-72.2020.5.04.0662 (ROT)	4ª Região	28/09/2022	O autor buscou o reconhecimento de vínculo (2013 a 2020), alegando pejetização fraudulenta.	A PJ foi utilizada para burla do vínculo empregatício . Embora o autor tivesse PJ e multiplicidade de vínculos, foi comprovada a subordinação jurídica (cumprimento de horários estabelecidos, escala/agenda era feita pelo hospital junto com o chefe da hemodinâmica, não podia alterar a agenda). A PJ mascarou a relação de emprego.	Vínculo empregatício reconhecido (25/02/2013 a 17/01/2020). Recurso provido parcialmente (autos retornam à origem).
0100246-17.2022.5.01.0022 (ROT)	1ª Região	12/03/2025	Reclamantes alegaram que foram obrigados a abrir PJ após meses de trabalho como pessoa física, caracterizando fraude rasa .	Não houve terceirização/pejetização , mas sim a utilização da PJ para viabilizar contabilmente os pagamentos salariais . Houve prestação de serviço pessoal, em plantão fixo semanal, sujeitos à diretoria médica do CTI, configurando subordinação jurídica . As regras do direito do trabalho (primazia da realidade) são aplicáveis, afastando a alegação de autonomia.	Vínculo empregatício reconhecido (períodos específicos: 01/10/2020 a 01/01/2022 e 01/05/2020 a 01/01/2022). Recurso dos autores provido .

Nº do Processo	TRT	Data de Julgamento	Resumo do Processo	Fundamentos Jurídicos que Sustentam a Análise	Resultado Desse Pedido
0100320-81.2022.5.01.0051 (ROT)	1ª Região	27/11/2024	Reclamadas recorrem contra a sentença que havia reconhecido o vínculo (2020 a 2022).	A pejotização é lícita , conforme as teses de repercussão geral do STF (ADPF 324/Tema 725). Foi constatada a ausência de subordinação (não era obrigada a prestar os serviços pessoalmente e o contrato previa prestação por qualquer preposto da PJ). Necessidade de observar a jurisprudência da Suprema Corte.	Vínculo empregatício afastado/negado. Recursos das reclamadas providos para reformar a sentença e julgar improcedentes os pedidos.
0101010-28.2022.5.01.0531 (ROT)	1ª Região	22/05/2024	Busca de reconhecimento de vínculo (2018 a 2021) sob o regime de pejotização, com pedido de responsabilização subsidiária do Município.	O STF (ADPF 324/Tema 725) permite a terceirização, mas não impede o reconhecimento de vínculo se houver nulidade/fraude na contratação . A 1ª reclamada (contratante direta) sofreu confissão ficta (revelia). Foi comprovada a subordinação (cumpria jornada fixa, controle de ponto, desconto de salário por falta, acatando o poder de direção da empregadora).	Vínculo de emprego configurado. Recurso do Município negado provimento (mantida a responsabilidade subsidiária).
1000205-68.2022.5.02.0322 (ROT)	2ª Região	20/09/2023	Busca de reconhecimento de vínculo (2017 a 2020), alegando pejotização.	A licitude da terceirização por "pejotização" para profissionais liberais foi decidida pelo STF (ADPF 324/Tema 725) . As provas dos autos, alinhadas ao entendimento do STF, evidenciaram a ausência de subordinação . Não há prática ilegal na "pejotização".	Vínculo não reconhecido. Recurso da reclamante negado provimento no mérito.
1000584-52.2023.5.02.0070 (ROT)	2ª Região	30/10/2024	Reclamada recorre contra a sentença que reconheceu o vínculo, alegando validade do contrato de pejotização.	A pejotização é lícita , conforme jurisprudência do STF (ADPF 324/Tema 725). A coordenação do trabalho pelo tomador é inerente à terceirização e não afasta a validade do contrato . A prova demonstrou a autonomia da autora; o fato de não poder mandar outra pessoa é da essência da pejotização e não a invalida.	Vínculo empregatício afastado/negado. Recurso da reclamada provido para julgar improcedentes os pedidos.

Fonte: Elaborado pela autora.

ANEXO III – PROCESSOS QUE COMPÕEM A PESQUISA E ANÁLISE DA JURISPRUDÊNCIA DO TST EM MATÉRIA DE PEJOTIZAÇÃO DE MÉDICOS NO PERÍODO DE 01/01/2018 A 15/11/2025

Nº do Processo	Turma	Relator(a)	Data de Julgamento	Resumo da Controvérsia	Fundamentos Jurídicos que Sustentam a Análise do Vínculo	Resultado do Pedido de Vínculo
0000195-21.2017.5.17.0121	2ª	José Roberto Freire Pimenta	23-11-2018	Agravo de instrumento da reclamada contra o reconhecimento de vínculo de Médico Plantonista sob a forma de PJ.	O TRT constatou tentativa de fraude (pejotização) para mascarar a continuidade do vínculo. Comprovação dos requisitos dos arts. 2º e 3º da CLT . A subordinação foi demonstrada pela necessidade de autorização ou avaliação do coordenador para troca de plantões. Prevalência do Princípio da Primazia da Realidade . Óbice da Súmula 126 do TST .	Reconhecido (Agravo de instrumento desprovido).
0000248-26.2016.5.05.0006	1ª	Amaury Rodrigues Pinto Junior	19-02-2022	Agravo do reclamante contra o afastamento do vínculo de médico que prestava serviços via PJ.	O Tribunal Regional comprovou a existência de contrato de prestação de serviços de natureza civil . Não foram evidenciadas as características próprias da relação de emprego. O entendimento do STF (ADPF 324 e Tema 725) sobre a licitude da terceirização de atividade-fim foi aplicado, superando a Súmula 331, I, do TST, e afastando a caracterização de "pejotização" ilícita. Decisão esbarra na Súmula 126 do TST .	Não Reconhecido (Negado provimento ao agravo do reclamante).
0000283-30.2019.5.07.0004	3ª	José Roberto Freire Pimenta	21-02-2025	Agravo da reclamada (DASA) contra o reconhecimento de vínculo de médico contratado sob regime de PJ.	A Corte Regional constatou o preenchimento dos requisitos dos arts. 2º e 3º da CLT . A atuação do médico estava inserida em uma sistemática de subordinação estrutural , integrada às atividades essenciais, aplicando o Princípio da Primazia da Realidade . Foi constatada "uma clara subordinação do autor à reclamada". Súmula 126 do TST.	Reconhecido (Agravo desprovido).
0000722-03.2010.5.02.0002	4ª	Alexandre Luiz Ramos	10-05-2024	Agravo do reclamante contra a decisão que afastou o vínculo de médico contratado via PJ	O TST reformou a decisão regional por desconformidade com a tese vinculante do STF . Aplicabilidade do Tema 725 e da ADPF 324 , que reconheceram a licitude da	Não Reconhecido (Dado provimento ao

Nº do Processo	Turma	Relator(a)	Data de Julgamento	Resumo da Controvérsia	Fundamentos Jurídicos que Sustentam a Análise do Vínculo	Resultado do Pedido de Vínculo
				(pejotização) com a reclamada (Notre Dame).	terceirização/pejotização de profissionais liberais. As premissas fáticas não revelaram subordinação jurídica plena , sendo a subordinação observada apenas estrutural e insuficiente para configurar o vínculo. Violação do Art. 3º da CLT .	recurso de revista da reclamada).
0000969-62.2016.5.12.0012	7ª	Cláudio Brandão	16-06-2021	Agravo do autor (Médico Radiologista) contra a decisão que concluiu pela inexistência de vínculo, mantendo o trabalho autônomo/PJ.	O Tribunal Regional concluiu pela ausência dos requisitos dos arts. 2º e 3º da CLT , notadamente a subordinação jurídica . O vínculo não foi reconhecido porque o autor atuou por meio de empresas pertencentes a ele. Irrelevância da discussão sobre pejotização ilícita devido à jurisprudência pacífica do STF (Tema 725 e ADPF 324) . Óbice da Súmula 126 do TST .	Não Reconhecido (Negado provimento ao agravo do autor).
0001244-95.2019.5.06.0101	6ª	Augusto César Leite de Carvalho	13-09-2024	Agravo da reclamada (Hapvida) contra o reconhecimento de vínculo de médico reclamante ("pejotização" imposta).	O TRT constatou fraude comprovada . A empresa impôs a abertura de CNPJ como condição para mascarar a relação de emprego (Art. 9º da CLT). Comprovação de subordinação jurídica (médicos plantonistas sem liberdade de escolha de plantão, dependência de consentimento para ausência). Aplicação da Súmula 126 do TST para manter a constatação fática de fraude.	Reconhecido (Agravo desprovido).
0001429-11.2018.5.11.0011	8ª	Delaíde Alves Miranda Arantes	11-02-2025	Ação anulatória de auto de infração envolvendo contratação de médicos por PJ. Rejulgamento determinado pelo STF para aplicar o Tema 725.	Em obediência à ordem do STF, o TST aplicou o Tema 725 e ADPF 324 (licitude da terceirização/pejotização). Afastamento do vínculo por ausência de fraude/coação (não se trata de trabalhador hipossuficiente). A subordinação detectada é inerente à dinâmica empresarial (supervisão de serviços técnicos), não sendo suficiente para desconstituir a litude da PJ. Violação do Art. 3º da CLT pela decisão regional.	Não Reconhecido (Dado provimento ao recurso de revista da reclamada).

Nº do Processo	Turma	Relator(a)	Data de Julgamento	Resumo da Controvérsia	Fundamentos Jurídicos que Sustentam a Análise do Vínculo	Resultado do Pedido de Vínculo
0002060-86.2014.5.03.0020	3ª	Alexandre de Souza Agra Belmonte	10-12-2021	Agravo da reclamada contra o reconhecimento de vínculo de médico contratado via PJ/Cooperativa.	O TRT reconheceu a fraude (pejotização) , aplicando o Princípio da Primazia da Realidade . Constatação de todos os requisitos, especialmente a subordinação jurídica (direcionamento dos trabalhos, submissão da escala de plantão ao hospital, controle de acesso). Subordinação analisada pelos contornos da subordinação objetiva . Óbice da Súmula 126 do TST .	Reconhecido (Agravo desprovido).
0011770-05.2013.5.11.0001	3ª	Alexandre de Souza Agra Belmonte	22-02-2019	Recurso de Revista do MPT em Ação Civil Pública buscando reconhecimento de vínculo de médicos contratados por SCP e PJ.	O Tribunal Regional considerou válidos os contratos civis . Não foi comprovada a subordinação jurídica (requisito essencial do Art. 3º da CLT). A atividade médica foi tratada como essencialmente autônoma e desejada pelos profissionais. Aplicação da Súmula 126 do TST .	Não Reconhecido (Recurso de revista não conhecido).
0100599-52.2016.5.01.0512	4ª	Alexandre Luiz Ramos	10-06-2023	Recurso de revista do reclamado (Hospital de Cantagalo) contra o reconhecimento de vínculo de médico por PJ ("pejotização").	O TST deu provimento ao RR, aplicando a tese vinculante do STF Tema 725 e ADPF 324 . A decisão regional (que reconheceu o vínculo por fraude/subordinação estrutural) divergiu do entendimento do STF que licitou a terceirização e a divisão do trabalho entre PJs, incluindo a "pejotização" de profissionais liberais. Conhecimento por ofensa ao Art. 3º da CLT .	Não Reconhecido (Recurso de revista conhecido e provido).
1000917-47.2022.5.02.0067	4ª	Ives Gandra Martins Filho	13-09-2024	Recurso da reclamada contra o reconhecimento de vínculo de médico (oncologia) contratado via PJ ("pejotização").	Decisão regional em descompasso com o entendimento vinculante do STF Tema 725 e ADPF 324 . O STF reconheceu a licitude da "pejotização" de profissionais liberais. As premissas fáticas registradas pelo Regional (continuidade, onerosidade) não são suficientes para a caracterização do vínculo empregatício. Violação do Art. 3º da CLT .	Não Reconhecido (Recurso de revista provido).
1001602-93.2019.5.02.0088	4ª	Ives Gandra	19-04-2024	Recurso da reclamada (DASA) contra o reconhecimento de	A Corte Regional contrariou a tese fixada pelo STF Tema 725 e ADPF 324 , que abarcam a licitude da "pejotização" de	Não Reconhecido

Nº do Processo	Turma	Relator(a)	Data de Julgamento	Resumo da Controvérsia	Fundamentos Jurídicos que Sustentam a Análise do Vínculo	Resultado do Pedido de Vínculo
		Martins Filho		vínculo de médico contratado por PJ, havendo fraude/pejotização.	profissionais liberais. Reconhecimento da natureza comercial do contrato, afastando o vínculo. Violação do Art. 5º, II, da CF (Livre Iniciativa).	(Recurso de revista provido).

Fonte: Elaborado pela autora.

**ANEXO IV – JULGAMENTOS DO STF EM MATÉRIA DE PRESTAÇÕES DE SERVIÇOS E COMPATIBILIZAÇÃO
CONSTITUCIONAL AOS PRINCÍPIOS TRABALHISTAS**

Processo/Tema	Objeto de Análise	Tese fixada
ADPF 324	Constitucionalidade da terceirização de atividades-meio e-fim e a responsabilidade da contratante.	É lícita a terceirização de toda e qualquer atividade, meio ou fim, não se configurando relação de emprego entre a contratante e o empregado da contratada. Na terceirização, compete à contratante: i) verificar a idoneidade e a capacidade econômica da terceirizada; e ii) responder subsidiariamente pelo descumprimento das normas trabalhistas, bem como por obrigações previdenciárias, na forma do art. 31 da Lei 8.212/1993
RE 958.252 Tema 725/RG	Licitude da contratação de mão-de-obra terceirizada, para prestação de serviços relacionados com a atividade-fim da empresa tomadora de serviços, haja vista o que dispõe a Súmula 331 do Tribunal Superior do Trabalho e o alcance da liberdade de contratar na esfera trabalhista.	É lícita a terceirização ou qualquer outra forma de divisão do trabalho entre pessoas jurídicas distintas, independentemente do objeto social das empresas envolvidas, mantida a responsabilidade subsidiária da empresa contratante.
ADI 3961	Constitucionalidade da Lei 11.442/2007 e distinção entre relação comercial e vínculo de emprego.	A Lei é constitucional; configura relação comercial de natureza civil, e não vínculo de emprego, desde que cumpridos os requisitos legais; o prazo prescricional da Lei é válido.
ADC 48	Constitucionalidade da Lei 11.442/2007 no transporte rodoviário de cargas.	A Lei 11.442/2007 é constitucional, uma vez que a Constituição não veda a terceirização, de atividade-meio ou fim. O prazo prescricional estabelecido no art. 18 da Lei 11.442/2007 é válido porque não se trata de créditos resultantes de relação de trabalho, mas de relação comercial, não incidindo na hipótese o art. 7º, XXIX, CF. Uma vez preenchidos os requisitos dispostos na Lei nº 11.442/2007, estará configurada a relação comercial de natureza civil e afastada a configuração de vínculo trabalhista.
ADI 5625	Constitucionalidade da celebração de contrato civil de parceria entre salões de beleza e profissionais.	É constitucional a celebração de contrato civil de parceria entre salões de beleza e profissionais do setor, nos termos da Lei n. 13.352, de 27 de outubro de 2016. É nulo o contrato civil de parceria referido, quando utilizado para dissimular relação de emprego de fato existente, a ser reconhecida sempre que se fizerem presentes seus elementos caracterizadores.
RE 606003 Tema 550/RG	Competência para julgar causas sobre contrato de representação comercial (Lei 4.886/1965).	Preenchidos os requisitos dispostos na Lei 4.886/65, compete à Justiça Comum o julgamento de processos envolvendo relação jurídica entre representante e representada comerciais, uma vez que não há relação de trabalho entre as partes.

Processo/Tema	Objeto de Análise	Tese fixada
ADC 66	Constitucionalidade do artigo 129, da Lei 11.196/2005	Declarada a Constitucionalidade do artigo.
ARE 1532603 Tema 1389/RG	Competência e ônus da prova nos processos que discutem a existência de fraude no contrato civil/comercial de prestação de serviços; e a licitude da contratação de pessoa jurídica ou trabalhador autônomo para essa finalidade.	Ainda sem tese final.

Fonte: Elaborado pela autora.